



CATALOGUE DE FORMATION

Version 2024/01



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION

SOMMAIRE

Management.....	1
Manager avec AMOR.....	1
Développer ses compétences managériales.....	4
Animer son équipe	7
Développer son leadership.....	7
Développer son efficacité relationnelle.....	9
Développer la qualité de la relation par le théâtre-forum.....	11
Gérer les conflits au quotidien	13
Développer son assertivité	15
Piloter.....	16
Piloter son service	16
Manager de manière opérationnelle.....	18
Manager à distance.....	20
Développer les compétences de ses collaborateurs.....	22
Développer la motivation de son équipe	22
Réaliser les entretiens annuels de développement.....	24
Atelier de co-développement	26
Santé et sécurité au travail.....	27
Progresser dans les enjeux et les pratiques de la santé et la sécurité au travail	27
Parcours préventeur.....	27
Réfèrent prévention.....	30
Santé et sécurité au travail, une compétence managériale.....	32
Être acteur de la santé et de la sécurité au travail.....	34
Pour une communication efficace en santé et sécurité au travail.....	35
Les risques psychosociaux.....	37
Être acteur de la qualité de vie au travail.....	37
Prévenir les risques psychosociaux	40
Manager la qualité de vie au travail.....	42
Formateur.rice.s RESECUM	44
Conditions générales de vente	44

Management

Manager avec AMOR

Temps formateur 1 à 6 modules (à raison de 2 jours / module) + 30 min. / module / apprenant Temps apprenant 2 à 12 jours + 30min. à 3 heures + 1 journée d'intersession	14 à 84 heures + 30 min. à 3 heures / apprenant	2 700 € HT / module + 100 € HT / module / apprenant + 250 € HT / profil individuel Insights Discovery®
---	---	--

Public concerné

Tous types de managers confirmés et débutants

Prérequis

Avoir une fonction d'encadrement ou être amené à en avoir une prochainement

Dates de la formation

Sur demande

Lieu de la formation

Le site de l'entreprise

Objectifs pédagogiques selon les modules choisis

- Module « Développer son efficacité relationnelle » :
 - Connaître ses préférences comportementales & reconnaître celles de son interlocuteur
 - Adapter sa communication aux circonstances & à son interlocuteur
 - Reconnaître les sources de conflits & les gérer
- Module « Adopter les rôles & postures du manager » :
 - Remplir l'ensemble des rôles attendus en tant que manager
 - Développer son leadership
- Module « Fixer des objectifs & les suivre » :
 - Examiner les principes du management par objectifs
 - Fixer des objectifs individuels et collectifs
 - Elaborer des indicateurs de suivi de l'activité pour motiver
- Module « Développer la reconnaissance et la motivation » :
 - Définir la justice organisationnelle
 - Comprendre les différents leviers de motivation : individuels et organisationnels
 - Mettre en œuvre les conditions de la délégation
- Module « Gérer les tensions » :
 - Définir le conflit & son processus
 - Développer son assertivité & l'écoute active
 - Utiliser la méthode DESC (Décrire Exprimer Spécifier Conclure)
 - Connaître le processus de médiation
- Module « Manager la qualité de vie au travail »



- Analyser le travail & ses déterminants
- Animer des espaces de discussion
- Reconnaître les situations de travail à risque psychosocial
- Savoir alerte sur ses difficultés managériales

Compétences professionnelles visées

Développer les compétences individuelles et collectives.

Modalités pédagogiques

Un coaching individuel et une pédagogie active s'appuyant sur des apports théoriques, des études de cas à travers des témoignages, le retour d'expériences des apprenants, des jeux de rôles et des mises en situation. Le va-et-vient est constant entre les apports notionnels et la pratique en entreprise.

Moyens techniques/suivi

Un profil de préférences comportementales Insights Discovery® (analyse psychométrique pour comprendre ses préférences comportementales & améliorer ses relations interpersonnelles), un suivi individuel de 30 minutes à la fin de chaque module pour chaque apprenant.

L'alternance entre des journées de regroupements animées par le formateur et des travaux individuels équivalents à une journée de travail entre chaque session.

Le partage en groupe des études de cas, des retours d'expériences, des mises en situation dans son service.

L'accès à un campus virtuel de ressources : modules e-learning, articles de presse, ouvrages, films, forum.

Profil du/de la formateur.rice

Consultant.e formateur.rice spécialisé.e dans le management d'équipe.

Programme

(exemple pour le module « développer son efficacité relationnelle »)

- Etat des lieux préformation & réalisation du prérequis (profil Insights Discovery®)
- Journée 1 : *apports notionnels*
 - Connaître ses préférences comportementales & reconnaître celles de son interlocuteur
 - Adapter sa communication aux circonstances & à son interlocuteur pour améliorer l'impact de sa communication.
 - Reconnaître les sources de conflits & les gérer
- Intersession (en autonomie) : *mise en pratique & échanges entre pairs*
Gérer un différend & créer un climat participatif d'un groupe de travail puis faire un bilan de sa pratique
- Journée 2 : *retours d'expériences & mises en pratique*
 - REX de l'intersession
 - Adapter sa communication aux circonstances
 - Reconnaître les sources de conflits
 - Mettre en place un processus de gestion du conflit
- Intermodule : *entretien individuel*
Etude d'une problématique professionnelle personnelle, questions / réponses,...



Evaluation de la formation

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.
- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.
- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.



Développer ses compétences managériales

Temps formateur 6 jours + 1 journée / apprenant	42 heures + 7 heures / apprenant	8 100 € HT (1 350€ / jour) + 1 350 € HT / apprenant + 250 € HT / profil individuel Insights Discovery®
Temps apprenant 11 jours	77 heures	

Public concerné

Tous types de managers confirmés et débutants

Prérequis

Avoir une fonction d'encadrement ou être amené à en avoir une prochainement

Dates de la formation

Sur demande

Lieu de la formation

Le site de l'entreprise

Objectifs pédagogiques

- Progresser dans le management des équipes grâce à une vision innovante de la fonction du manager.
- Améliorer l'organisation et l'animation des équipes dans un objectif de performance et de qualité de vie au travail.

Compétences professionnelles visées

- Animer son équipe.
 - Endosser tous les rôles du manager.
 - Identifier son mode relationnel et ceux de ses collaborateurs.
- Piloter son service.
 - Expliciter les attentes et les facteurs de motivation de ses collaborateurs.
 - Fixer des objectifs opérationnels.
- Développer les compétences individuelles et collectives.
 - Analyser les compétences de son équipe.
 - Reconnaître le travail de ses collaborateurs.

Modalités pédagogiques

Un coaching individuel et une pédagogie active s'appuyant sur des apports théoriques, des études de cas à travers des témoignages, le retour d'expériences des apprenants, des jeux de rôles et des mises en situation. Le va-et-vient est constant entre les apports notionnels et la pratique en entreprise.

Moyens techniques/suivi

Un profil de préférences comportementales Insights Discovery® (analyse psychométrique pour comprendre ses préférences comportementales & améliorer ses relations interpersonnelles), un suivi individuel d'une demi-journée en début et en fin de parcours pour chaque apprenant.

L'alternance entre des journées de regroupements animées par le formateur et des travaux individuels équivalents à une journée de travail entre chaque session.



Le partage en groupe des études de cas, des retours d'expériences, des mises en situation dans son service.

L'accès à un campus virtuel de ressources : modules e-learning, articles de presse, ouvrages, films, forum.

Profil du/de la formateur.rice

Consultant.e formateur.rice spécialisé.e dans le management d'équipe.

Programme

Accompagnement individuel de chaque participant au début de la formation

Une demi-journée permettant d'identifier le contexte et les problématiques rencontrées par chaque stagiaire à partir de l'analyse du profil individuel Insights Discovery® ?

6 jours en présentiel en groupe

- Animer son équipe.
 - Identifier les rôles et les postures managériales ;
 - Relations, décisions, information.
 - Identifier son style de leadership.
 - Développer son efficacité relationnelle.
 - Se connaître pour mieux comprendre les autres et communiquer.
 - Créer une cohésion d'équipe.
 - Gérer les conflits au quotidien
- Piloter son service.
 - Mettre en place des outils de pilotage.
 - Analyser l'activité.
 - Organiser le travail.
 - Gérer le temps.
 - Piloter en mode gestion de projet.
 - Développer une matrice des compétences.
- Développer les compétences individuelles et collectives.
 - Le rôle des consignes, le contrôle comme outil de reconnaissance du travail, la transmission du savoir et la gestion de projet.
 - Déployer une politique de reconnaissance des personnes, des pratiques de travail, de l'investissement au travail et des résultats.

4 jours de travail à distance entre chaque séance

- Auto-évaluation, tests
 - Management 360, assertivité
- Modules théoriques et exercices d'application accessibles sur la plateforme à réaliser.
 - L'écoute active, la gestion des priorités, la gestion des conflits
- Mises en pratique dans le quotidien et analyses de pratiques.
 - Cartographier la maturité de son équipe, élaborer des objectifs opérationnels, identifier des bonnes pratiques, définir un plan d'actions, définir la trame d'entretiens individuels

Accompagnement individuel de chaque participant en fin de formation

Une demi-journée permettant de faire le bilan du parcours et de construire le plan d'actions que l'apprenant pourra mettre en œuvre.



Evaluation de la formation

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.
- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.
- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.



Animer son équipe

Développer son leadership

1 jour

7 heures

1 350 € HT

Public concerné

Tous types de managers confirmés et débutants

Dates de la formation

Sur demande

Prérequis

Avoir une fonction d'encadrement

Lieu de la formation

Le site de l'entreprise

Objectifs pédagogiques

- Identifier les différents rôles du manager.
- Reconnaître les styles managériaux.
- Adapter son management à son équipe.

Compétences professionnelles visées

Saisir la globalité du rôle du manager afin d'adapter ses comportements.

Méthodes pédagogiques

Une pédagogie active s'appuyant sur les travaux d'Henry Mintzberg sur le management, les styles de management analysés par Hersey et Blanchard, des études de cas, la réalité quotidienne des managers, des jeux de rôles et des mises en situation.

Moyens techniques/suivi

Exercices de positionnement permettant d'identifier son style de management, une analyse cartographique de la maturité de son équipe.

Profil du/de la formateur.rice

Consultant.e formateur.rice spécialisé.e dans le management d'équipe.

Programme

- Rôles et postures managériaux
 - Délimiter ses fonctions managériales.
 - Adopter la posture adéquate.
- Les différents styles de managers
 - Repérer les 4 styles managériaux.
 - En mesurer les forces et les faiblesses.
- Le leadership situationnel
 - Identifier la maturité professionnelle de ses collègues.
 - Adopter son management pour développer la motivation.

Evaluation de la formation

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.



Catalogue des formations

- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.
- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.



Développer son efficacité relationnelle

1 jour	7 heures	1 350 € HT + 250 € HT / profil individuel Insights Discovery®
--------	----------	---

Public concerné

Tous types de managers confirmés et débutants

Dates de la formation

Sur demande

Prérequis

Avoir une fonction d'encadrement

Lieu de la formation

Le site de l'entreprise

Objectifs pédagogiques

- Identifier ses préférences comportementales.
- Reconnaître les modes relationnels de son interlocuteur.
- Adapter sa communication.

Compétences professionnelles visées

Mieux connaître ses comportements et ceux des autres pour mieux communiquer et s'entendre.

Méthodes pédagogiques

Une pédagogie active s'appuyant sur une animation ludique en groupe, des mises en situation, des études de cas, le partage d'expérience.

Moyens techniques/suivi

Un profil de préférences comportementales Insights Discovery (analyse psychométrique pour comprendre ses préférences comportementales & améliorer ses relations interpersonnelles).

Exercices et mises en situation à réaliser en intersession représentant l'équivalent d'une journée de travail.

Profil du/de la formateur.rice

Consultant.e formateur.rice spécialisé.e en management et communication en entreprise.

Programme

Découvrir son profil relationnel avec le profil individuel Insights Discovery®

- Présentation du système Insights Discovery®
 - Réalisation du questionnaire
 - Analyse des résultats du questionnaire : quel est votre profil ?
- Identifier ses atouts et ses zones de développement

Comprendre et accepter le mode de fonctionnement de son interlocuteur

- Qu'est-ce qui le dynamise ?
- Comment traite-t-il l'information ?
- Comment prend-il ses décisions ?
- Comment aborde-t-il le monde extérieur ?



- Étude de cas : reconnaître le style de personnalité de ses interlocuteurs

Développer son efficacité relationnelle et managériale : comment améliorer l'impact de sa communication ?

- Découvrir l'impact de chaque préférence dans les situations de communication.
- Apprendre à s'adapter.
- Prendre conscience de son style de leadership.
- Valoriser les différences et tirer parti des complémentarités dans une équipe.
- Améliorer le travail en équipe et créer la cohésion.
- Mieux gérer les situations conflictuelles.
 - Mise en situation : adapter sa communication à chaque collaborateur.

Evaluation de la formation

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.
- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.
- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.



Développer la qualité de la relation par le théâtre-forum

1 jour

7 heures

1 350 € HT

Public concerné

Formation accessible à tous

Dates de la formation

Sur demande

Prérequis

Aucun

Lieu de la formation

Le site de l'entreprise

Objectifs pédagogiques

- Prendre du recul et expliciter un conflit relationnel vécu
- Expérimenter la concertation pour sortir positivement de ce conflit
- S'approprier des outils de résolution de conflit relationnel
- Valoriser et développer ses propres ressources

Compétences professionnelles visées

Empathie, Remise en question et transformation personnelle, Communication interpersonnelle, Intelligence relationnelle

Méthodes pédagogiques

Une pédagogie active s'appuyant sur les techniques du théâtre forum spontané et de l'improvisation théâtrale. Une analyse des conflits relationnels s'appuyant sur la posture assertive, les positions de vie de l'analyse transactionnelle (Eric Berne), la communication non-violente (Marschall Rosenberg), la proxémie (Edward T.Hall).

Moyens techniques/suivi

Exercices sur les comportements à partir de jeux et mise en situations, évaluations formatives.

Profil du/de la formateur.rice

Consultant.e formateur.rice coach spécialisé.e dans le théâtre forum, l'improvisation théâtrale et la communication interpersonnelle

Programme

- Jeux et exercices introductifs
 - Générer de la confiance mutuelle
 - Stimuler la créativité collective
- Mise en scène des situations de conflit
 - Choix des situations
 - Co-construction de la ou des saynètes
- Concertation et pistes de résolution
 - Observations / Ressentis / Propositions / Expérimentations / Amélioration
- Analyse
 - Notions générales sur la qualité de la relation

Evaluation de la formation



Catalogue des formations

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.
- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.
- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.



Gérer les conflits au quotidien

1 jour	7 heures	1 350 € HT
Public concerné Formation accessible à tous	Prérequis Aucun	
Dates de la formation Sur demande	Lieu de la formation Le site de l'entreprise	
Objectifs pédagogiques • Comprendre les mécanismes du conflit et identifier les déterminants du conflit pour agir. • Adopter une communication et un comportement contribuant à prévenir le conflit ou à éviter l'escalade dans le conflit. • Pratiquer l'art de la négociation. • Gérer ses émotions. • Comprendre les notions d'arbitrage et de médiation.		
Compétences professionnelles visées Savoir réagir dans une situation de conflit et mettre en place une négociation.		
Modalités pédagogiques Une pédagogie active s'appuyant sur les travaux sur le conflit et la négociation des chercheurs A. Stimec, J. Salzer, C. Carré, J. Noyé, la boîte à outils de l'intelligence émotionnelle de M.-E. Launet et C. Peres-Court, l'analyse de situations réelles et le retour d'expérience. Une analyse de conflit réalisée par l'apprenant.		
Moyens techniques/suivi Accès à un campus virtuel de ressources : modules e-learning, articles de presse, ouvrages. Tests ou exercices d'auto-positionnement (communication, comportements, gestion des émotions, assertivité), analyse de textes et de vidéos, exercices sur les comportements à partir de situations, rédaction d'un scénario de négociation, évaluations formatives.		
Profil du/de la formateur.rice Consultant.e formateur.rice spécialisé.e dans le management d'équipe.		
Programme Notions générales sur le conflit Définition et formes de conflit Les mécanismes du conflit Les comportements face au conflit Prévenir et gérer le conflit Se connaître pour mieux communiquer Adapter sa communication Résoudre le conflit Les signes avant-coureurs Les émotions en cause La source du problème Avoir recours à des tiers L'analyse des causes		



Evaluation de la formation

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.
- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.
- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.



Développer son assertivité

1 jour	7 heures	1 350 € HT
Public concerné Formation accessible à tous		Prérequis Aucun
Dates de la formation Sur demande		Lieu de la formation Le site de l'entreprise
Objectifs pédagogiques • Repérer les différents types de comportements dans une situation de communication. • Développer une écoute active. • Exprimer ses besoins et faire des <i>feed backs</i> constructifs.		
Compétences professionnelles visées Prendre en considération l'autre et améliorer la qualité de ses échanges.		
Modalités pédagogiques Une pédagogie active s'appuyant sur des mises en situation, des jeux de rôles, des entraînements à la reformulation.		
Moyens techniques/suivi Test d'auto-positionnement, test de Porter.		
Profil du/de la formateur.rice Consultant.e formé.e au management d'équipe.		
Programme détaillé • Reconnaître les différentes attitudes en situation de communication ○ Fuite, manipulation, attaque, assertivité. ○ Les outils pour réagir à chacune des situations. • Développer l'écoute active. • Pratiquer la reformulation. • Savoir dire non. • Faire une critique constructive.		
Evaluation de la formation • Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation. • Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation. • Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.		



Piloter

Piloter son service

1 jour	7 heures	1 350 € HT
--------	----------	------------

Public concerné

Tous types de managers confirmés et débutants, agents de maîtrise

Prérequis

Avoir une fonction d'encadrement

Dates de la formation

Sur demande

Lieu de la formation

Le site de l'entreprise

Objectifs pédagogiques

- Connaître les principes de pilotage et d'organisation.
- Comprendre la logique d'un processus de pilotage et d'organisation.
- Distinguer les notions de but, d'objectifs et d'indicateurs.
- Identifier les risques majeurs inhérents à un pilotage et une organisation vulnérable.

Compétences professionnelles visées

Structurer les activités de son service en fonction de son équipe, des moyens techniques et financiers, des parties prenantes et des objectifs de l'entreprise.

Modalités pédagogiques

Un accompagnement en mode projet, visant à apporter des outils à partir d'un état des lieux, élaboration d'outils, mises en situation et retours d'expériences. Exercices de cartographie des parties prenantes de son service et de leurs attentes, caractérisation des flux d'information, élaboration d'objectifs opérationnels pour son service.

Moyens techniques/suivi

Accès à un campus virtuel de ressources : modules e-learning, articles de presse, ouvrages, forum.

Suivi dans le temps des axes de progrès posés par l'apprenant par échanges téléphoniques.

Profil du/de la formateur.rice

Consultant.e formateur.rice en management visuel.

Programme

- Définir les buts et les attentes des parties prenantes.
- Connaître les principes d'organisation et de pilotage.
- Décliner les objectifs stratégiques en objectifs opérationnels.
- Mesurer la performance.

Evaluation de la formation

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.



Catalogue des formations

- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.
- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.



Manager de manière opérationnelle

Temps formateur 2 jours	14 heures	2 700 € HT
Temps apprenant 3 jours	21 heures	

Public concerné

Tous types de managers confirmés et débutants, agents de maîtrise

Dates de la formation

Sur demande

Prérequis

Avoir une fonction d'encadrement

Lieu de la formation

Le site de l'entreprise

Objectifs pédagogiques

- Donner des consignes et faire un *feed back*.
- Contrôler pour reconnaître le travail de ses collaborateurs.
- Transmettre le savoir.
- Gérer un projet.

Compétences professionnelles visées

Mettre en place un management opérationnel, en améliorant son leadership et la performance de ses équipes.

Modalités pédagogiques

Une pédagogie active s'appuyant sur des jeux de rôle et des mises en situation de communication, le retour d'expériences et des études de cas.

Moyens techniques/suivi

Reconnaître les profils comportementaux de communication de ses collaborateurs et identifier la manière de s'y adapter.

Accès à un campus virtuel de ressources : modules e-learning, articles de presse, ouvrages, films, forum. Retour d'expérience partagé sur la gestion d'un projet réalisé en intersession.

Profil du/de la formateur.rice

Consultant.e formateur.rice spécialisé.e dans le management d'équipe.

Programme

2 jours en présentiel

- La perception de soi et des autres.
- L'organisation en mode gestion de projet : planification et résultats.
- L'efficacité relationnelle : écoute active, reformulation.
- Pédagogie et communication, comment valoriser le travail de chacun, créer une cohésion d'équipe, intégrer de nouveaux arrivants...

1 jours à distance entre les 2 jours en présentiel

- Test et module e-learning d'assertivité.
- Mise en place d'une gestion de projet au sein de son service.



Evaluation de la formation

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.
- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.
- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.



Manager à distance

Temps formateur 2 jours	14 heures	2 700 € HT
Temps apprenant 3 jours	21 heures	

Public concerné

Tous types de managers confirmés et débutants, agents de maîtrise

Dates de la formation

Sur demande

Prérequis

Avoir une fonction d'encadrement

Lieu de la formation

Le site de l'entreprise

Objectifs pédagogiques

- Identifier ses pratiques managériales et les leviers d'actions.
- Mettre en place des outils appropriés au management à distance.
- Adapter sa communication.

Compétences professionnelles visées

Mettre en place un management à distance avec tout ou partie de ses équipes en développant l'autonomie de ses collaborateurs.

Modalités pédagogiques

Une pédagogie active s'appuyant sur des exercices pratiques et des mises en situation, le retour d'expériences et des études de cas.

Moyens techniques/suivi

Accès à un campus virtuel de ressources : modules e-learning, articles de presse, ouvrages, films, forum.

Visioconférence avec l'ensemble des participants en intersession.

Profil du/de la formateur.rice

Consultant.e formateur.rice spécialisé.e dans le management d'équipe.

Programme

2 jours en présentiel

- Les spécificités du management à distance.
 - Cerner les attentes de ses collaborateurs.
 - Les différentes formes de management à distance.
- Installer de la coopération et les règles du jeu.
 - Donner du *feed back*.
 - Développer l'autonomie.
- Les indicateurs de pilotage.
 - Les outils nomades.
 - Les méthodes de travail collaboratif.
- Prendre en compte les différences culturelles.

1 jour de travail à distance entre les 2 séances en présentiel

- Modules e-learning et exercices pratiques.
- Visioconférence avec l'ensemble des participants.



Evaluation de la formation

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.
- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.
- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.



Développer les compétences de ses collaborateurs

Développer la motivation de son équipe

1 jour	7 heures	1 350 € HT
--------	----------	------------

Public concerné

Tous types de managers confirmés et débutants, agents de maîtrise

Prérequis

Avoir une fonction d'encadrement

Dates de la formation

Sur demande

Lieu de la formation

Le site de l'entreprise

Objectifs pédagogiques

- Reconnaître les facteurs individuels de motivation.
- Mettre en place une politique de reconnaissance.

Compétences professionnelles visées

Savoir reconnaître le travail de ses collaborateurs pour mieux les motiver.

Modalités pédagogiques

Une pédagogie active s'appuyant sur les travaux de J.-P. Brun et ceux de l'ANACT ainsi que l'analyse de la situation réelle des managers, à partir d'une cartographie des facteurs de motivation de ses collaborateurs, de l'identification des formes de reconnaissance possibles et pratiquées dans son service et son entreprise, de l'établissement d'un plan d'actions pour le futur.

Moyens techniques/suivi

Accès à un campus virtuel de ressources : modules e-learning, articles de presse, ouvrages, forum.

Un plan d'actions présenté et mis en débat au sein du groupe qui pourra ensuite être commenté et rediscuté avec le formateur par téléphone dans les mois qui suivent la formation.

Profil du/de la formateur.rice

Consultant.e formateur.rice spécialisé.e dans le management d'équipe.

Programme

Les facteurs individuels de motivations

- Agir sur les leviers pour motiver.
- Identifier les besoins de ses collaborateurs.
- Pratiquer l'écoute active.

Les différentes formes de reconnaissance

- Comment mettre en place une politique de reconnaissance adaptée à chaque collaborateur ?

Evaluation de la formation



Catalogue des formations

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.
- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.
- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.



Réaliser les entretiens annuels de développement

Temps formateur 2 jours	14 heures	2 700 € HT
Temps apprenant 3 jours	21 heures	

Public concerné

Tous types de managers confirmés et débutants

Prérequis

Avoir une fonction d'encadrement

Dates de la formation

Sur demande

Lieu de la formation

Le site de l'entreprise

Objectifs pédagogiques

- Définir les enjeux pour chaque acteur des entretiens d'évaluation.
- Formuler des objectifs opérationnels individuels à partir des objectifs stratégiques de l'entreprise.
- Objectiver les résultats et évaluer les compétences.
- Développer une écoute active.
- Mener un entretien efficace.

Compétences professionnelles visées

Structurer et réaliser ses entretiens en s'appuyant sur des objectifs opérationnels et une écoute active.

Modalités pédagogiques

Une pédagogie active s'appuyant sur les notes stratégiques de l'entreprise et/ou du service du stagiaire, des jeux de rôle et le retour d'expériences.

Moyens techniques/suivi

Reconnaissance des profils comportementaux de communication et manière de s'adapter. Accès à un campus virtuel de ressources : modules e-learning, articles de presse, ouvrages, forum. Présenter au groupe la trame de 2 entretiens annuels préparés en intersession.

Profil du/de la formateur.rice

Consultant.e formateur.rice spécialisé.e dans le management d'équipe.

Programme

Jour 1

- Les enjeux des entretiens annuels d'évaluation.
 - Les rôles et les outils du manager.
- Les déterminants de la motivation au travail.
- Identifier et préparer les étapes de l'entretien.
 - Préparer l'évaluation des compétences.
- Traduire des objectifs stratégiques en objectifs opérationnels.
 - Fixer des objectifs SMART.

Jour 2



- Présentation des trames d'entretiens préparées en intersession par les apprenants, échanges.
- Jeux de rôle et mises en pratique des techniques d'assertivité, écoute active, *feed back*.

À distance entre les 2 jours en présentiel

- Préparer au moins 2 entretiens.

Evaluation de la formation

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.
- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.
- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.



Atelier de co-développement

½ journée / participant	3,5 heures x nombre de participants	675 € HT x nombre de participants
-------------------------	--	--------------------------------------

Public concerné

Managers, formateurs, comité de direction

Dates de la formation

Sur demande

Prérequis

Aucun

Lieu de la formation

Le site de l'entreprise

Objectifs pédagogiques

- Développer l'intelligence collective.
- Développer l'écoute active, l'entraide, la coopération.
- Fournir des *feed-back* clairs et bienveillants.
- Elaborer en groupe des pistes d'action

Compétences professionnelles visées

Élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions grâce à la contribution du groupe. Apprendre des uns et des autres.

Modalités pédagogiques

Une pédagogie coopérative et réflexive, non consensuelle, qui part du terrain et de l'action pour aller vers la conceptualisation et revenir à l'action.

Moyens techniques/suivi

Faire progresser un groupe dans la résolution des problèmes de chacun.

Profil du/de la formateur.rice

Consultant.e formateur.rice formé.e au codéveloppement professionnel.

Programme

- Définir les règles de vie et de fonctionnement du groupe.
- Exprimer les attentes de chacun des participants.
- Repérer les situations problématiques à traiter.
- Co-développer des solutions.
- Débriefing et faire évoluer.

Evaluation de la formation

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.
- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.
- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.

Santé et sécurité au travail

Progresser dans les enjeux et les pratiques de la santé et la sécurité au travail

Parcours préventeur

Temps formateur 4 jours	28 heures	5 400 € HT
Temps apprenant 7 jours	49 heures	

Public concerné

Préventeurs, managers, référents et formateurs en santé et sécurité

Prérequis

Exercer des missions de prévention des risques professionnels et connaître les principes de la prévention

Dates de la formation

Sur demande

Lieu de la formation

Le site de l'entreprise

Objectifs pédagogiques

- Identifier les pratiques à risques en général et plus spécifiquement au sein de l'entreprise des participants.
- Élaborer des outils de prévention santé sécurité spécifiques à l'entreprise des apprenants et à leur métier.
- Définir son rôle de prévention et organiser la mise en place d'une culture sécurité.
- Animer des sessions de formation en santé et sécurité.

Compétences professionnelles visées

Renforcer et piloter le projet de prévention des risques au quotidien afin de développer une « culture métier en sécurité » au sein de son entreprise, faire évoluer les comportements des collaborateurs à tous les niveaux de l'organisation.

Modalités pédagogiques

Une pédagogie active s'appuyant sur des études de cas, un jeu de test des connaissances sur les notions fondamentales de santé et de la sécurité au travail, des analyses des causes et des conséquences d'accidents ou de situations à risques à partir de témoignages, un recueil des situations existantes au sein de l'entreprise des stagiaires, des données internes, des retours d'expériences et des mises en situation spécifiques au métier des apprenants.

Co-élaborer des ressources et une ingénierie pédagogique permettant aux apprenants de construire à l'issue de la formation des parcours spécifiques à leur entreprise. Le kit pédagogique se construit pendant la formation à partir des pratiques et des retours d'expériences des participants qui font l'objet des travaux intersession.



Moyens techniques/suivi

Accès à un campus virtuel de ressources : modules e-learning, articles de presse, ouvrages, films, forum. Un va-et-vient constant entre la pratique en entreprise et les apports notionnels. Une co-construction à partir de la réalité de l'entreprise des apprenants. Un accompagnement pour une première animation après la formation permet de valider la pertinence des outils développés.

Profil du/de la formateur.rice

Consultant.e formateur.rice ayant une expertise reconnue en termes d'évaluation des risques, de management, d'ergonomie, de formation et d'analyse des organisations.

Programme

4 jours en présentiel

Les principes de gestion des risques santé et sécurité et leurs enjeux

- Principes et vocabulaire de la prévention.
- Cadre légal, enjeux juridiques et économiques.
- Principaux risques.

Le travail, système dynamique en équilibre

- Identifier les déterminants du travail.
- Analyser leurs interactions vertueuses ou délétères pour la sécurité et la santé.

Les relations santé et travail

- Les limites du corps humains.
- Situations de travail conduisant au déséquilibre.
- Troubles musculo-squelettiques (TMS), risques psychosociaux (RPS), typologies de situation à risques.

Responsabilités et méthodes du référent santé et sécurité

- Responsabilités et postures des acteurs de la santé et sécurité.
- Méthodes d'observation.

Animer le projet santé et sécurité

- Conduire un projet de prévention.
- Formation de formateurs.
- Amélioration continue et DUER.

Facteurs organisationnels et humains, et sécurité

- Psychologie cognitive et prise de risque.
- Systèmes de management et fiabilité.
- Culture métier et sécurité.

3 jours à distance, en intersession

- Modules théoriques et exercices d'application accessibles sur la plateforme.
- Recueil de données, observations de situations de travail (entretiens, analyses de poste) au sein de son entreprise.

Evaluation de la formation

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.



Catalogue des formations

- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.
- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.



Référent prévention

1 jour

7 heures

1 350 € HT

Public concerné

Tous référents santé et sécurité

Dates de la formation

Sur demande

Prérequis

Avoir une fonction santé et sécurité

Lieu de la formation

Le site de l'entreprise

Objectifs pédagogiques

- Identifier les enjeux de la santé au travail.
- Comprendre le processus de l'accident et de la maladie professionnelle.
- Prévenir l'accident.
- Savoir observer l'activité de travail.
- Être acteur de sa santé et sa sécurité et de celles des autres.

Compétences professionnelles visées

Être capable d'initier, piloter, renforcer le projet de prévention en santé et sécurité au sein de son entreprise. Savoir travailler avec les intervenants externes pour établir un diagnostic.

Modalités pédagogiques

Une pédagogie active s'appuyant sur une présentation du projet de prévention dans son ensemble, d'études de cas, une analyse de la situation réelle de chaque participant et de l'élaboration d'un projet de prévention concret précisant des objectifs réalistes à partir d'une problématique définie, une méthodologie pour faire un état des lieux plus précis, la manière de communiquer ce projet à tous les acteurs concernés.

Moyens techniques/suivi

Accès à un campus virtuel de ressources : modules e-learning, articles de presse, ouvrages, forum, vidéos.

À partir de l'état des lieux établi par l'apprenant, définir un projet de prévention et les moyens de le présenter aux parties prenantes afin de faire évoluer les pratiques. État des lieux et échanges de pratiques pendant la formation, échanges téléphoniques avec le formateur après la formation sur l'évolution et le suivi du projet mis en œuvre.

Profil du/de la formateur.rice

Consultant.e formateur.rice spécialisé.e dans l'analyse des facteurs organisationnels et humains des organisations.

Programme

Les enjeux de la santé et de la sécurité au travail

- L'enjeu de santé publique, le cadre juridique, les indicateurs.
- Les troubles musculo-squelettiques, chiffres et conséquences.
- Les enjeux humains, sociaux, commerciaux, financiers et juridiques.

Une politique de prévention



- Définir le travail et la santé.
- Identifier tous les acteurs et leurs rôles.
- Éliminer ou réduire les facteurs de risques.
- Protéger, diminuer les conséquences.
- Réparer les conséquences.

La démarche TMS Pro

- Connaître les limites du corps humain.
- Comment agir ?

Les outils du diagnostic

- L'analyse du travail et le document unique.
- La recherche de causes, les facteurs organisationnels et humains.
- Les entretiens, les enquêtes quantitatives.

Evaluation de la formation

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.
- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.
- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.



Santé et sécurité au travail, une compétence managériale

Temps formateur 2 jours	14 heures	2 700 € HT
Temps apprenant 3 jours	21 heures	

Public concerné

Tous managers et agents de maîtrise

Prérequis

Avoir une fonction d'encadrement

Dates de la formation

Sur demande

Lieu de la formation

Le site de l'entreprise

Objectifs pédagogiques

- Identifier l'importance de la santé pour l'individu, l'équipe, l'entreprise.
- Connaître et comprendre les enjeux de la santé au travail.
- Caractériser le processus de l'accident et de la maladie professionnelle.
- Analyser l'accident et le prévenir.
- Analyser l'activité de travail et le rôle du manager.
- Communiquer de manière efficace et constructive.
- Animer la santé et sécurité au quotidien.

Compétences professionnelles visées

Adapter son activité de manager aux risques liés à la santé et la sécurité.

Modalités pédagogiques

Une pédagogie active s'appuyant sur des études de cas, un jeu de test de connaissances sur la santé et la sécurité au travail, des analyses de situations réelles de travail, des retours d'expériences, le partage des pratiques vertueuses, des propositions d'évolution au sein de son service.

Moyens techniques/suivi

Accès à un campus virtuel de ressources : modules e-learning, articles de presse, ouvrages. Test d'auto-positionnement, exercice sur la méthode du DESC (décrire, exprimer, suggérer, conclure), analyse d'une situation de travail en intersession présentée et mise en débat

Profil du/de la formateur.rice

Consultant.e formateur.rice spécialisé.e dans l'analyse des facteurs organisationnels et humains des organisations.

Programme

Jour 1

Les situations de travail qui déborde

- Conséquences administratives, financières et juridiques de situations de crise.
- Analyse des facteurs organisationnels et humains, rôle du management, importance de la communication.

La santé et la sécurité au travail : qu'est-ce que cela signifie ?



- Hygiène de vie, risques, troubles musculo-squelettiques (TMS), risques psychosociaux (RPS), équipements de protection individuels (EPI), acteurs de la sécurité et la santé au sein de l'entreprise.
- Savoir être, règles de vie, échauffements, communication...

L'accident de travail et la maladie professionnelle

- Déterminants du travail : l'activité réelle, la transmission, le sens donné au travail.
- Analyse des causes et conséquences.
- Comment prévenir un accident, une maladie professionnelle ?

L'activité de travail

- Analyse de l'activité et rôles du manager.
- Les risques, les savoir-faire de prudence, les principes de prévention et d'économie d'efforts.

Jour 2

Présentation des analyses de chacun

- Partage, échanges, discussions sur les pratiques

Améliorer la santé et la sécurité de son service

- Mises en situation et jeux de rôle pour mieux communiquer.
- Élaboration d'un plan d'actions sur les pistes d'amélioration à mettre en œuvre.

Evaluation de la formation

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.
- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.
- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.



Être acteur de la santé et de la sécurité au travail

1 jour	7 heures	1 350 € HT
Public concerné Tous opérateurs ou salariés	Prérequis Aucun	
Dates de la formation Sur demande	Lieu de la formation Le site de l'entreprise	
Objectifs pédagogiques • Identifier les enjeux de la santé au travail. • Comprendre le processus de l'accident et de la maladie professionnelle. • Prévenir l'accident. • Savoir observer l'activité de travail. • Être acteur de sa santé et sa sécurité et de celles des autres.		
Compétences professionnelles visées Adapter son activité aux risques liés à la santé et la sécurité.		
Modalités pédagogiques Une pédagogie active s'appuyant sur un jeu de test de connaissances sur la santé et la sécurité au travail, des études de cas d'accidents à partir de témoignages vidéo, des analyses de situations réelles en postes de travail sur site ou à partir de vidéos.		
Moyens techniques/suivi Accès à un campus virtuel de ressources : modules e-learning, articles de presse, ouvrages, forums, vidéos.		
Profil du/de la formateur.rice Consultant.e formateur.rice spécialisé.e dans l'analyse des facteurs organisationnels et humains des organisations.		
Programme La santé et la sécurité au travail : qu'est-ce que cela signifie ? • Hygiène de vie, risques, troubles musculo-squelettiques (TMS), risques psychosociaux (RPS), équipements de protection individuels (EPI), acteurs de la sécurité et la santé au sein de l'entreprise. L'accident de travail • Déterminants du travail. • Analyse des causes et des conséquences d'un accident. • Comment prévenir un accident ? L'activité de travail • Les risques, les savoir-faire de prudence, les principes de prévention et d'économie d'efforts.		



Pour une communication efficace en santé et sécurité au travail

2 jours	14 heures	2 700 € HT
---------	-----------	------------

Public concerné

Tous publics

Prérequis

Notions en santé et sécurité

Dates de la formation

Sur demande

Lieu de la formation

Le site de l'entreprise

Objectifs pédagogiques

- Identifier les parties prenantes et leurs besoins en termes de santé et de sécurité
- Proposer des modalités de communication adaptées au sujet et aux acteurs.
- Comprendre les forces et les faiblesses de sa communication.
- Identifier les attentes de son interlocuteur en fonction de son profil de préférences communicationnelles.
- Développer l'écoute active.
- Gérer ses émotions.
- Développer son assertivité.
- Animer une réunion.

Compétences professionnelles visées

Savoir mieux communiquer autour des questions de santé et de sécurité.

Modalités pédagogiques

Une pédagogie active s'appuyant sur la création d'une cartographie des parties prenantes et des enjeux en termes de santé et de sécurité, des jeux de rôles, l'analyse de vidéos, des études de cas, des mises en situation réelle d'animation, la mise en pratique professionnelle d'identification des différents types communicationnels, l'élaboration d'un plan d'actions en termes de santé et de sécurité à mettre en œuvre dans les semaines qui suivent la formation.

Moyens techniques/suivi

Évaluation des notions de santé et sécurité au travail des stagiaires lors d'entretiens individuels, engagement de chaque stagiaire à mettre en œuvre le plan d'actions défini lors de la formation, questionnaire d'autoévaluation 6 mois après la formation sur les outils utilisés et leur efficacité.

Profil de la formatrice

Consultante formatrice spécialisée en management et agréée INRS pour la formation des RPS.

Programme

J1

- Définir le rôle et les missions des parties prenantes de son entreprise.
- Les différents types de communication, identification du média en fonction du message et de son interlocuteur.
- Connaître son profil communicationnel et identifier celui de son interlocuteur.



- Forces et faiblesses.
- Adapter sa façon de réagir, son discours.
 - Identifier les attentes de son interlocuteur.
- Développer l'écoute active.
 - Reconnaître les 6 façons d'écouter.
 - Identifier les conséquences sur son interlocuteur.
 - S'exercer à reformuler, à poser les bonnes questions.

J2

- Retour d'expérience sur les difficultés rencontrées dans l'identification des profils communicationnels en situation professionnelle.
- Identifier ses émotions, comprendre le besoin associé et l'exprimer.
 - Repérer les émotions primaires.
- Développer son assertivité.
 - Savoir dire non.
 - Rester ferme tout en respectant l'autre.
 - Énoncer une critique positive.
- Mettre en œuvre les conditions d'une réunion efficace.
 - Les indispensables : ordre du jour, convocation, préparation des sujets abordés.
- Adopter une posture d'animateur.
 - Mise en situation réelle d'animation de groupe.

Evaluation de la formation

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.
- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.
- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.



Les risques psychosociaux

Être acteur de la qualité de vie au travail

Temps formateur 4 jours	28 heures	5 400 € HT
Temps apprenant 7 jours	49 heures	

Public concerné

Les acteurs internes de la gestion des risques psychosociaux : intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), RH et manager de direction

Prérequis

L'absence de lien de subordination entre les apprenants

Dates de la formation

Sur demande

Lieu de la formation

Le site de l'entreprise

Objectifs pédagogiques

- Connaître et comprendre l'intégration des facteurs psychosociaux dans l'approche des enjeux de santé, sécurité et performance au travail de l'individu au collectif.
- Connaître le vocabulaire les principes essentiels relatifs aux facteurs organisationnels du stress et de la santé au travail.
- Comprendre les mécanismes susceptibles de favoriser l'émergence des risques psychosociaux à l'échelle des individus (dimensions psychologiques) replacés dans le contexte collectif de l'entreprise (dimensions sociales et managériales).
- **Développer ses capacités de communication et d'observation.**
- **Partager une vision commune de la problématique, une déontologie et une éthique d'intervention.**
- **Clarifier le rôle des acteurs (internes et externes) de la santé et de la sécurité au travail dans la gestion de la prise en charge des facteurs psychosociaux.**
- Concevoir une organisation de la gestion des RPS. Mettre en place une démarche de prévention agissant sur les facteurs de RPS dans la pratique managériale quotidienne.
- Identifier les points de vigilance dans la mise en place de la démarche de qualité de vie au travail.

Compétences professionnelles visées

Comprendre et gérer les relations travail, santé, performance et organisation. Adopter une attitude managériale de prévention des risques psychosociaux.

Modalités pédagogiques

Une pédagogie active s'appuyant sur des études de cas, des analyses multi-causales à partir de témoignages et de situations réelles rencontrées par les apprenants, des retours d'expériences ainsi que l'élaboration par les stagiaires d'un référentiel de gestion : organisation, valeurs, politique, standards de travail, rôles, régulations formelles et informelles.



Moyens techniques/suivi

Accès à un campus virtuel de ressources : modules e-learning, articles de presse, ouvrages, films, forum. Un va-et-vient constant entre la pratique en entreprise et les apports notionnels.

Profil du/de la formateur.rice

Consultant.e formateur.rice ayant une expertise reconnue en termes de management, d'ergonomie, de formation et d'analyse des organisations.

Programme

J1 présentiel

- Poser la problématique.
- Définir les objectifs communs (et individuels).

J2 à distance ressources pédagogiques en ligne

- Travail d'acquisition de connaissance.
- Étude de cas sur l'analyse des facteurs individuels.
- Application des principes d'analyse sur un cas passé ou présent et préconisations.

J3 présentiel

- Échanges sur les questions théoriques.
- Restitution/débat autour des travaux de chaque groupe.

J4 à distance

- Travail d'acquisition de connaissances.
- Analyse des causes profondes et/ou multi-causales à partir d'une étude de cas.
- Application des principes d'analyse sur un cas passé ou présent et préconisations.

J5 présentiel

- Élaboration du processus de gestion
 - Politique : déontologie, éthique
 - Rôles
 - Modes de régulation et d'action

J6 à distance

- Mise en œuvre du processus/référentiel de gestion : organisation, valeurs/politique, standard de travail, rôle, régulations formelles/informelles et ajustements

J7 présentiel bilan

- Débrief sur le fonctionnement d'ensemble

Evaluation de la formation

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.
- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.



Catalogue des formations

- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.



Prévenir les risques psychosociaux

1 jour	7 heures	1 350 € HT
Public concerné L'ensemble des salariés, notamment les acteurs de la prévention : partenaires sociaux, membres du CHSCT, préventeurs, RH, managers, groupe projet		Prérequis Aucun
Dates de la formation Sur demande		Lieu de la formation Le site de l'entreprise
Objectifs pédagogiques • Comprendre et gérer les relations de travail, santé et organisation au sein d'une entreprise. • Décoder les mécanismes de souffrance, identifier les situations de stress. • Repérer les risques présents dans son entreprise. • Identifier des solutions possibles et repérer les pratiques vertueuses. • Identifier les points de vigilance dans la mise en place de la démarche de prévention.		
Compétences professionnelles visées Être sensibilisés à la prévention des RPS, penser qualité de vie au travail dans sa pratique quotidienne.		
Modalités pédagogiques Une pédagogie active s'appuyant sur l'analyse de situations de travail, des études de cas et des mises en pratique sur le terrain. Les retours d'expérience et le partage des mises en œuvre font partie intégrante de la formation.		
Moyens techniques/suivi Supports conçus à partir des ressources de l'INRS et des résultats de diagnostic. Accès à un campus virtuel de ressources : modules e-learning, articles de presse, ouvrages, films et textes de loi de référence.		
Profil de la formatrice Consultante habilitée à la prévention des risques psychosociaux par l'INRS, ayant formé les membres de comité de direction, de CHSCT et des managers aux RPS de plusieurs entreprises, et ayant participé à de nombreux diagnostics.		
Programme Risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ? • Définition de la santé, du travail, des risques professionnels et des risques psychosociaux. • Les 3 niveaux de prévention : primaire, secondaire et tertiaire. • Le cadre réglementaire. Analyse du risque • Le coût financier. • Les causes, les effets et les conséquences. • Les liens entre stress et maladies professionnelles. • Les facteurs organisationnels.		



Les acteurs de la prévention des RPS

- Rôles des acteurs à chaque étape.
- Matrice de responsabilités : de la prévention à la réparation.

Le diagnostic des RPS

- Études de cas réels, analyse des causes.
- Présentation des résultats d'un diagnostic réel.
- La préconisation d'un plan d'actions à partir de solutions organisationnelles réalistes.

Evaluation de la formation

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.
- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.
- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.



Manager la qualité de vie au travail

2 jours

14 heures

2 700 € HT

Public concerné

Tous types de managers et agents de maîtrise

Prérequis

Avoir une fonction d'encadrement

Dates de la formation

Sur demande

Lieu de la formation

Le site de l'entreprise

Objectifs pédagogiques

- Comprendre et gérer les relations de travail, de santé et d'organisation au sein de son entreprise.
- Analyser les situations de travail génératrices de risques psychosociaux.
- Repérer les signaux de mal-être des collaborateurs.
- Intégrer les bonnes pratiques managériales favorisant la prévention des RPS.
- Améliorer son écoute et sa communication.
- Améliorer ses pratiques de reconnaissance du travail.

Compétences professionnelles visées

Intégrer la prévention des risques psychosociaux à sa pratique managériale.

Modalités pédagogiques

Une pédagogie active s'appuyant sur études de cas concrètes issues de diagnostics, le partage de pratiques, l'analyse de situations vécues par les apprenants, l'élaboration d'un projet d'amélioration personnel.

Moyens techniques/suivi

Accès à un campus virtuel de ressources : modules e-learning, articles de presse, ouvrages, films, forum.

Analyse des pratiques de communication et de reconnaissance du travail existantes, élaboration d'un plan d'actions. Échanges téléphoniques avec le formateur sur la mise en œuvre des actions de prévention après la formation.

Profil de la formatrice

Consultante formatrice spécialisée en management et agréée INRS pour la formation des RPS.

Programme

- Le système travail en équilibre : les déterminants du travail.
- Les incidences sur la santé
 - Le stress et ses pathologies.
 - Reconnaître les signaux du mal-être chez ses collaborateurs.
- Les situations génératrices de risques selon l'INRS
- Le cadre réglementaire et juridique
 - Rôles et responsabilités de chaque acteur de l'entreprise dans la prévention des RPS.
 - Les coûts pour l'entreprise.



- Le rôle du manager dans la prévention de RPS.
 - Les préventions primaire, secondaire, tertiaire.
- Les pratiques managériales qui développent la qualité de vie au travail : animation, écoute, objectifs clairs, allocation de moyens, développement des compétences, etc.).

Evaluation de la formation

- Des évaluations sous forme d'activités pédagogiques (exercices, mises en situation, études de cas, jeux de rôle, ...) sont réalisées tout au long de la formation.
- Une évaluation à chaud à la fin de la formation permet de recueillir le degré de satisfaction des participants sur la formation, les apprentissages, la correspondance avec leurs attentes, la qualité de l'animation de la formation.
- Une évaluation à froid pour évaluer les acquis dans les pratiques professionnelles sera élaborée et déployée en collaboration avec le commanditaire.



Formateur.rice.s RESECUM

Le profil des formateur.rice.s sont disponibles sur notre site internet :
www.resecum.com/resecum.

Conditions générales de vente

Les conditions générales de vente sont disponibles sur notre site internet :
www.resecum.com/mentions-legales.