



Catalogue de formation

Edito

Aujourd'hui, riche de son expérience de plus de 20 ans, **BL conseils et formation** a su développer des produits à destination d'un public dont l'activité principale est la relation à l'autre qu'il soit acteurs directs, clients, collaborateurs, hiérarchiques.

Conscient des exigences, contraintes et particularités des métiers de proximité dans les domaines du contrôle des titres de transport, du passage du permis de conduire, du management d'équipe, de la médiation social et des bailleurs sociaux. **BL conseils et formation** vous propose des formations adaptées aux vos demandes, en tenant compte des caractéristiques des métiers et des publics concernés, des spécificités et des différences des territoires, des orientations et des politiques des organismes de gestions.

BL conseils et formation s'appuie sur un forte expérience sur des formation à direction des « gardiens d'immeubles » : initiale (reconversion, entreprise), continue qui débouche sur une certification

BL conseils et formation a développer en parallèle une expertise dans le domaine de la prévention des risques, à ce titre et en complément de son activité d'expertise, nous vous proposons des formations sur ce thèmes, en particulier sur la notion « de la prise de risque »

Du fait de son expérience, issus du terrain (manager, soutien formation et prévention), **BL conseils et formation** s'appuie sur une pédagogie adaptée et se fixe pour objectifs de perfectionner la technicité, le savoir-faire et le savoir être de vos collaborateurs.

Riche de ses 20 d'expérience, **BL conseils et formation** peut construire avec vous, selon vos besoins de formation, de sensibilisation, des actions adaptées a votre contexte, au temps disponibles, qui répondent à vos objectifs, à la mise en œuvre d'un programme de formation , de sensibilisation

Notre parti pris pédagogique est simple le moteur de l'apprentissage, de l'acquisition de compétences, chez les adultes, est la mise en situation, la confrontation à ses expériences afin de compléter ses savoirs et ses savoirs-faire.

Notre approche pédagogique associe donc de façon ludique l'acquisition d'outils, les études de cas pratiques et les mises en situation issues de votre réalité.

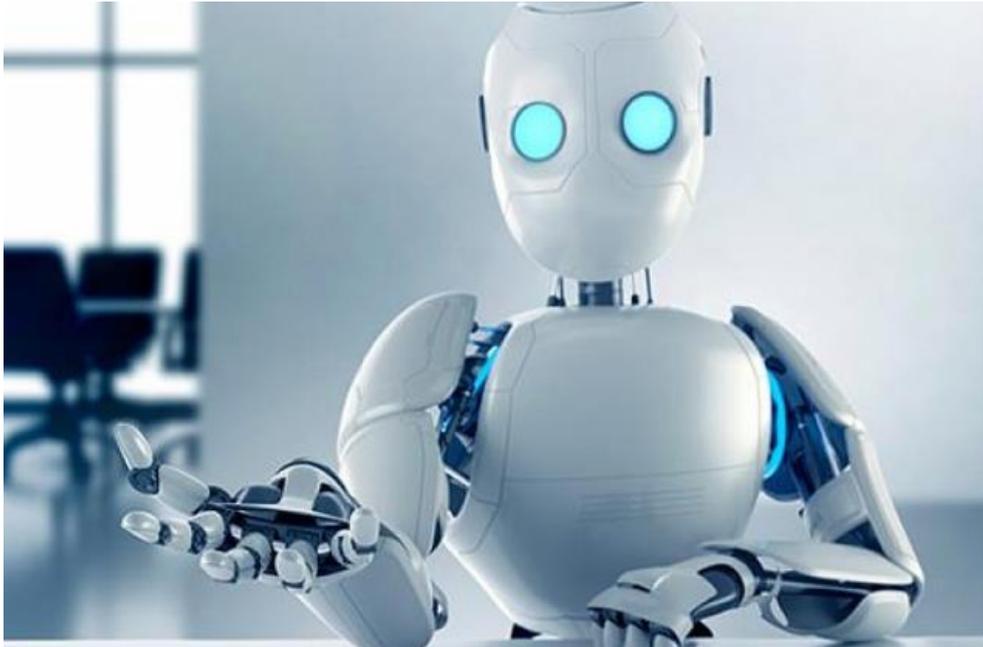
Notre devise en formation : Se former pour Comprendre, Comprendre pour Agir.

Notre devise en prévention : La prévention se partage, la sécurité ne se discute pas.

*Le Directeur
Bruno LESPE*

Sommaire

Intitulé	Page
Ma relation avec les différents acteurs de mon environnement professionnel	
L'art de la communication écrite	4
Communiquer : Un Enjeu Vital	6
La relation à l'autre (Outils relationnels)	8
La relation à l'autre (Analyse Transactionnelle)	10
La relation à l'autre (Relation avec les jeunes)	12
La relation à l'autre (Relation interculturelle)	14
La relation à l'autre (Relation avec les personnes âgées)	16
Gestion des situations critiques et conflictuelles	18
SAvoir GERer son Stress (SAGES)	20
La discrimination : d'une Idée à l'Acte	22
Médiation : une solution de gestion des conflits	24
L'organisation du travail : moyens simples pour dégager du temps	26
L'affirmation de soi : rester professionnel	28
Management	
L'équipe : fonctionnement et finalité	31
Manager de proximité : mise en œuvre	33
Formations spécifiques	
Formation «tuteurs»	36
Formation «Formateur occasionnel»	38
Être citoyen	40
La laïcité	42
Prévention des risques professionnels	
Santé et sécurité au travail : généralité	45
Santé et sécurité au travail : Loi du 2 août 2021	47
Le document unique : le plus pour l'entreprise	49
Le plan de prévention : la protection de ses salariés	51
La méthode de l'ADC (Arbre Des Causes) : analyse des Accidents de Travail (AT)	53
Le presque-accident : l'une des bases de la prévention	55
Analyse de risque : intérêt et pratique	57
Gestion du télétravail	59



Ma relation avec les différents acteurs de mon environnement professionnel



L'art de la communication écrite

⇒ Contexte

Beaucoup de métier sont passé d'un travail « de terrain » à une polyvalence avec de plus en plus d'administration.

Cette évolution s'est accompagnée par un traitement d'information de plus en plus important et d'une responsabilité déléguée au plus près des personnels de proximité.

Aujourd'hui avec les nouvelles technologies qui bouleversent les principes en termes de communication écrite : l'écriture manuelle est remplacée par l'écriture électronique.

Dans un monde de plus en plus visuel, basé sur l'image instantanée l'écrit doit nécessairement s'adapter à ce phénomène : décrire de façon concrète les situations.

La maîtrise des écrits est primordiale pour toute personne ayant une activité de diagnostic, d'analyse : écrits en direction des clients, des prestataires, de la hiérarchie

⇒ Finalité de la formation

Cette journée de formation permettra au stagiaire dans

- Un premier temps de se familiariser avec les différents modes de communication écrite
- Un second temps d'en maîtriser les codes, les procédures afin de mettre en place une communication efficace et adaptée aux circonstances et aux interlocuteurs

⇒ Objectifs

- Situer l'enjeu des écrits professionnels dans le cadre des activités quotidiennes
- Apprivoiser, améliorer, perfectionner les bases orthographiques, grammaticales et de construction des écrits
- Maîtriser les différents supports de la communication écrite : rapport à la hiérarchie, note d'information pour

⇒ Contenu

↳ L'écrit dans le métier de gardien

- Les enjeux
 - Image du salarié
 - Image de l'entreprise

↳ Les différents écrits professionnels

- Les écrits institutionnels
- Les écrits d'information et de communication
- Les écrits "bureautiques"

↳ Une valeur partagée : la forme

- Rappel sur les notions de :
 - L'orthographe
 - La grammaire

↳ Un écrit, une finalité

- La lettre
- La note de service, L'affichette

↳ Un écrit, une finalité

- Le compte rendu, Le rapport
- L'E-mail

↳ Les ingrédients de la qualité

- Contenu
- Forme
- Style

↳ Un outil : le Q.Q.C.O.Q.P

- Qui, Quoi, Comment, Où, Quand, Pourquoi

↳ Les mises en situation

- Rédaction d'une affichette
- Rédaction d'un rapport
- Rédaction E-Mail

↳ Zoom sur un document

- En fonction de votre demande

⇒ Les Plus

Pendant cette journée, et sur chacun des temps clés du stage, des mises en situation seront proposées pour s'approprier les apports en situations professionnelles :

- Rédaction de documents
- Des cas concrets seront commentés au travers de travaux en sous-groupes

Des grilles d'analyses individuelles seront fournies pour déterminer les points positifs et améliorés de chacun des participants

⇒ Public

Tous salariés

⇒ Pré-requis

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ Organisation

Dans les locaux du demandeur

⇒ Durée

- 1 Jour
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ Coûts

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



Communiquer : Un Enjeu Vital

⇒ Contexte

La formation d'une population dont la profession est d'être au contact d'un public divers et varié, dans le cadre de missions aussi varié que l'encadrement, le "service au client" passe par un cursus qui intègre les notions aussi différentes, mais complémentaires que sont :

- la Communication,
- le Relationnel,
- les Situations à risques et conflictuelles.

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est professionnaliser l'ensemble de ces populations.

La première étape étant le module « Communication »

⇒ Objectifs

- Identifier le cadre professionnel de son activité et expliquer la notion de distanciation
- Identifier, les raisons pour lesquelles un individu communique avec un et/ou plusieurs interlocuteurs
- Identifier les différents éléments de la communication ainsi que les différentes phases d'élaboration de la communication
- Identifier les différentes difficultés à une communication efficace,
- Mettre en place les outils, qui permettent dans le cadre de son métier d'établir, une communication efficace

⇒ Contenu

- ↪ Le cadre professionnel
- ↪ La nécessité de communiquer
 - Envie
- ↪ Les motivations pour communiquer
 - Besoins de réduire des incertitudes
 - Besoins d'estime de soi, de séduire,
- ↪ Le schéma de la communication
 - Les différents éléments du schéma de la communication
 - Les phases de communication
- ↪ Les différents niveaux de communication
 - Le Verbal, Le ton, le vocabulaire
 - Le Non verbal
 - Proxémie
- ↪ Le cadre de référence
- ↪ Les outils pour une communication efficace
 - La notion de feed-back
 - La notion de conditionnement
 - La notion de reformulation
 - La notion de manque d'écoute
 - La notion d'écoute active
 - La notion de questionnement
- ↪ Les différentes difficultés à une communication
 - La notion de déperdition
 - Les raisons qui rendent difficile la communication

⇒ **Les Plus**

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto-évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis

⇒ **Public**

Tous salariés

⇒ **Pré-requis**

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ **Organisation**

Dans les locaux du demandeur

⇒ **Durée**

- 2 Jours
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ **Coûts**

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



La relation à l'autre (Outils relationnels)

⇒ Contexte

La formation d'une population dont la profession est d'être au contact d'un public divers et varié, dans le cadre de missions aussi varié que l'encadrement, le "service au client" passe par un cursus qui intègre les notions aussi différentes, mais complémentaires que sont :

- la Communication,
- le Relationnel,
- les Situations à risques et conflictuelles.

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est professionnaliser l'ensemble de ces populations.

La seconde étape étant le module « Ma relation à l'autre », plus particulièrement au travers du prisme des principes et des mécanismes relationnels

⇒ Objectifs

- Identifier les différents outils permettant la mise en place d'une relation adaptée, efficace
- Mettre en œuvre les différents outils permettant la mise en place d'une relation adaptée, efficace

⇒ Contenu

↳ Les positions de vie

- La peur
- La colère
- La tristesse
- La joie

↳ Les signes de reconnaissances

- Positifs
- Négatifs

↳ Le triangle dramatique

- La victime
- Le persécuteur
- Le sauveur

↳ La distanciation

- Le statut
- L'individu

↳ Les boucles inachevées

- La demande
- La revendication
- Le retrait
- L'inhibition
- La frustration

↳ La collection de timbres

- La frustration

↳ Le décollage des timbres

⇒ Les Plus

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis





⇒ **Public**

Tous salariés

⇒ **Pré-requis**

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ **Organisation**

Dans les locaux du demandeur

⇒ **Durée**

- 2 Jours
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ **Coûts**

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



La relation à l'autre (Analyse Transactionnelle)

⇒ Contexte

La formation d'une population dont la profession est d'être au contact d'un public divers et varié, dans le cadre de missions aussi varié que l'encadrement, le "service au client" passe par un cursus qui intègre les notions aussi différentes, mais complémentaires que sont :

- la Communication,
- le Relationnel,
- les Situations à risques et conflictuelles.

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est professionnaliser l'ensemble de ces populations.

La seconde étape étant le module « Ma relation à l'autre », plus particulièrement au travers du prisme des moteurs qui animent un être humain (Parent, Adulte, Enfant)

⇒ Objectifs

- Identifier, au travers d'un questionnaire, les motivations des comportements
- Identifier les trois états du moi et leurs caractéristiques
- Expliquer les différentes transactions entre les trois états et leurs conséquences sur les relations inter individus
- Mettre en œuvre une relation efficace basée sur l'état « adulte »

⇒ Contenu

↳ Les motivations des comportements

- La norme, les règles
- L'information, l'étude
- Le plaisir, l'émotion

↳ Les états du moi

- Parent
- Adulte
- Enfant

↳ Le Parent

- Normatif
- Donnant

↳ L'Adulte

↳ L'Enfant

- Adapté
- Nature

↳ Les transactions

- Simples
- Croisée
- Cachées
- Sous-entendu

⇒ Les Plus

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis



⇒ **Public**

Tous salariés

⇒ **Pré-requis**

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ **Organisation**

Dans les locaux du demandeur

⇒ **Durée**

- 2 Jours
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ **Coûts**

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



La relation à l'autre (Relation avec les jeunes)

⇒ Contexte

On parle des difficultés à comprendre l'autre, de rentrer en communication avec l'autre.

Notre cadre de référence, nos normes et nos valeurs sont souvent des obstacles dans le cadre de nos échanges professionnels au quotidien.

On entend souvent : « il ne sont pas comme nous, on n'a pas la même culture ». Ce phénomène est identique en direction des jeunes : « tous des voyous, on peut rien leur dire, surtout aux jeunes des cités »

De la construction de son identité à sa vie au quotidien, tous les êtres humains, de tous les horizons, sont dépendants de leurs environnements, des relations avec les autres mais aussi de leurs propres perceptions de la réalité qui les entourent.

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est professionnaliser l'ensemble des acteurs au contact « des jeunes » afin d'établir une relation efficace s'appuyant sur des principes, des mécanismes qui régissent toutes les échanges entre êtres humains.

Les « outils » sont les mêmes adaptés à son interlocuteur. Faut-il connaître ses mécanismes et ses principes

⇒ Objectifs

- Identifier les caractéristiques du lien social et les raisons de sa rupture
- Identifier les composantes de l'identité ainsi que les étapes de sa construction
- Définir la notion de génération, les caractéristiques des différentes générations et les incidences sur la relation avec les jeunes
- Identifier les caractéristiques des jeunes de « cités » et du phénomène de bande
- Mettre en œuvre les différents outils permettant la mise en place d'une relation adaptée, efficace

⇒ Contenu

↳ Le lien social

- Les formes du lien social
- L'existence entre les individus
- Fragilisation

↳ Les générations

- Définition
- Ligne du temps des générations

↳ Les jeunes de cité

- Généralité
- Une contre société
- Le capital « guerrier »

↳ Les jeunes de cité

- La réalité crue
- Historique
- Le contexte

↳ Le phénomène de bandes

- Définition
- Les membres d'une bande
- Histoire des bandes
- Contexte socio-économique

↳ La gestion des conflits

⇒ **Les Plus**

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis

⇒ **Public**

Tous salariés

⇒ **Pré-requis**

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ **Organisation**

Dans les locaux du demandeur

⇒ **Durée**

- 1 jour
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ **Coûts**

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



La relation à l'autre (Relation interculturelle)

⇒ Contexte

L'interculturalité (ou interculturel) a pour but de favoriser la communication entre les différentes cultures et de faciliter leur intégration dans une société donnée.

Elle permet ainsi de prévenir les discriminations et de participer à la cohésion sociale.

Cela est rendu possible par le dialogue interculturel, le respect réciproque, et le souhait de protéger l'ensemble des identités culturelles concernées.

Il ne s'agit donc nullement d'imposer une culture à une autre, mais d'aboutir à la mise en place de valeurs communes.

L'interculturalité valorise la diversité des identités, qu'elles soient culturelles, religieuses, etc.

Mais elle prend aussi en considération la culture dominante du pays d'accueil afin que l'intégration des personnes possédant une culture différente ne se fasse pas de manière invasive.

Chacun doit pouvoir bénéficier des mêmes droits fondamentaux.

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est professionnaliser l'ensemble des acteurs exerçant dans un contexte interculturel, pour établir une relation efficace s'appuyant sur des principes, des mécanismes qui régissent toute échange entre êtres humains.

Les « outils » sont les mêmes adaptés à son interlocuteur. Faut-il connaître ses mécanismes et ses principes

⇒ Objectifs

- Identifier les caractéristiques du lien social et les raisons de sa rupture
- Identifier les composantes de culture
- Définir les composantes de l'interculturalité,
- Mettre en œuvre une relation interculturelle adaptée et efficace dans le cadre de son activité professionnelle

⇒ Contenu

↳ Le lien social

- Les formes du lien social
- L'existence entre les individus
- Fragilisation

↳ Culture

- Définition
- Composantes
- Approche de Edward T. Hall

↳ La relation interculturelle

- Définition de l'interculturalité
- Postulat et hypothèse
- Les trois dimensions
- Mes obstacles
- Au quotidien
- Problèmes et solution

⇒ **Les Plus**

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis

⇒ **Public**

Tous salariés

⇒ **Pré-requis**

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ **Organisation**

Dans les locaux du demandeur

⇒ **Durée**

- 1 jour
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ **Coûts**

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



La relation à l'autre (Relation avec les personnes âgées)

⇒ Contexte

« Il ne sert à rien d'éprouver les plus beaux sentiments si l'on ne parvient pas à les communiquer », affirme l'écrivain autrichien Stefan Zweig. Aujourd'hui, les moyens de communication ont changé et les différences entre les générations compliquent parfois les échanges. Pour mieux communiquer avec les personnes âgées de notre entourage, il est important de s'adapter à leurs spécificités, sans tomber dans les stéréotypes.

Il peut parfois être difficile de comprendre les générations qui nous ont précédés et avoir l'impression de n'avoir rien en commun avec elles.

Mais les personnes âgées sont pleines de sagesse et de connaissances qu'elles souhaitent partager, c'est pourquoi il est important que nous les respections.

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est professionnaliser l'ensemble des acteurs exerçant leur activité au contact de personnes « âgées » afin d'établir une relation efficace s'appuyant sur des principes, des mécanismes qui régissent toutes échanges entre êtres humains.

Les « outils » sont les mêmes adaptés à son interlocuteur. Faut-il connaître ses mécanismes et ses principes

⇒ Objectifs

- Identifier les caractéristiques du lien social et les raisons de sa rupture
- Identifier les caractéristiques d'une personne âgée
- Identifier les composantes de la vieillesse : les facultés parties, les maladie, les conséquences de la vie
- Mettre en œuvre une relation adaptée et efficace dans le cadre de son activité professionnelle

⇒ Contenu

- | | |
|--|---|
| ↳ Le lien social <ul style="list-style-type: none">• Les formes du lien social• L'existence entre les individus• Fragilisation | ↳ Le vieillissement <ul style="list-style-type: none">• L'isolement• Les maladie• La maltraitance |
| ↳ Les personnes âgées <ul style="list-style-type: none">• Définition | ↳ Les conséquences sur le comportement <ul style="list-style-type: none">• Caractères difficiles |
| ↳ Le vieillissement <ul style="list-style-type: none">• Définition | ↳ Les solutions <ul style="list-style-type: none">• Respect• Personnes âgées et communication |

⇒ Les Plus

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis

⇒ Public

Tous salariés

⇒ Pré-requis

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ Organisation

Dans les locaux du demandeur

⇒ Durée

- 1 jour
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ Coûts

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



Gestion des situations critiques et conflictuelles

⇒ Contexte

« Les conflits surviennent partout ». Au travail, entre des groupes de notre société, dans nos propres dynamiques familiales, dans nos relations interpersonnelles et même à l'intérieur de nous. Ils sont omniprésents, revêtant une multitude de déguisements.

La façon de percevoir les conflits aura un impact sur notre attitude face à leur résolution. **Une vision plus traditionnelle percevra le conflit négativement**, l'associant à : colère, désastre, peine, peur, chicane, coups, etc.

Tandis qu'une **vision plus contemporaine le percevra comme** : renforçant, aidant, stimulant, éclairant, enrichissant, faisant progresser, etc

La formation d'une population dont la profession est d'être au contact d'un public divers et varié, dans le cadre de missions aussi varié que l'encadrement, le "service au client" passe par un cursus qui intègre les notions aussi différentes, mais complémentaires que sont :

- la Communication,
- le Relationnel,
- les Situations à risques et conflictuelles.

⇒ Finalité de la formation

Il est indispensable de professionnaliser l'ensemble de ces populations.

La troisième étape étant le module « Gestion des situations critiques et conflictuelles ».

⇒ Objectifs

- Définir la notion de situations à risque et la notion de conflit
- Définir les notions d'agression
- Analyser les causes de l'agressivité
- Analyser les mécanismes d'une situation critique et conflictuelle
- Mettre en place des actions adaptées à son environnement et à sa fonction pour gérer les situations de litiges, voire conflictuelles

⇒ Contenu

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ↳ Les situations critiques <ul style="list-style-type: none"> • Définition ↳ Le conflit <ul style="list-style-type: none"> • Définition ↳ L'agression <ul style="list-style-type: none"> • Un comportement naturel et instinctuel propre à chacun • Un fait de société suscité par les contraintes de la vie en commun • Une réaction à la frustration ↳ La notion de normes et de valeurs dans son environnement | <ul style="list-style-type: none"> ↳ Les causes de l'agressivité <ul style="list-style-type: none"> • Définition • Les causes ↳ Les mécanismes d'une situation conflictuelle <ul style="list-style-type: none"> • Triangle dramatique • Spirale de l'agressivité • Echelle de régression ↳ La gestion des situations critiques, conflictuelle <ul style="list-style-type: none"> • Une écoute active • De la reformulation, • L'identification des besoins • L'identification d'une solution |
|--|---|

⇒ Les Plus

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis

⇒ Public

Tous salariés

⇒ Pré-requis

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ Organisation

Dans les locaux du demandeur

⇒ Durée

- 2 jours
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ Coûts

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



SAvoir GERer son Stress (SAGES)

⇒ Contexte

Il est important de comprendre le processus du stress pour prévenir ses effets négatifs, de mieux se connaître pour faire face aux pressions de son environnement et d'agir en accord avec ses valeurs afin de donner le meilleur de soi.

En effet, le bien-être des salariés est le pré-requis de la qualité de leur travail. Le stress a plusieurs facettes qui peuvent être tout aussi néfastes que bénéfiques.

⇒ Finalité de la formation

Les stagiaires devront appréhender les facteurs de stress et de ses propres réactions afin d'acquérir un savoir-faire pour mieux le gérer.

⇒ Objectifs

- Identifier les différents stades de la réaction au stress et leurs conséquences pour les individus,
- Déterminer ses tendances en termes de réactivité globale et de réactivité prédominante au stress
- Identifier les différents types de stresseur,
- Identifier les réponses adaptées aux différentes réactions de stress,,
- Mettre en pratique certaines techniques de relaxation et d'affirmation de soi,
- Identifier les différentes pistes possibles de modification des pensées stressantes,
- Identifier les modérateurs personnels de stress.

⇒ Contenu

↳ Le stress

- Définition
- Réaction de survie
- Aujourd'hui

↳ La phase d'alerte

- Double évaluation
- Les signaux d'alerte
- Les trois dimensions

↳ La phase de résistance

↳ La phase d'épuisement

↳ Le stress et performance

↳ Les effets néfastes du stress

- Niveau somatique
- Niveau comportemental

↳ Les effets néfastes du stress

- Niveau psychologique
- Niveau de la performance

↳ Modèle tridimensionnel

- Physiologique
- Comportementale
- Psychologique

↳ Les facteurs du stress

- Les tracas quotidiens
- Les événements de la vie
- La vie professionnelle

↳ La gestion du stress

- La réaction physiologique
- La réaction comportementale
- La réaction psychologique
- Les modérateurs de stress

⇒ **Les Plus**

Le stagiaire travaille sur les dimensions physiologiques, comportementales et psychologiques de la réaction au stress.

Après une phase systématique de connaissance de soi-même sur les différentes dimensions du stress à travers exercices et questionnaires, le stagiaire s'entraîne aux différentes techniques permettant de mieux gérer son stress.

Cet apprentissage est complété par un travail d'intersession permettant une intégration plus rapide des notions apprises au cours des séquences de formation.

En fin de cycle, le stagiaire établit un programme personnel de gestion du stress

⇒ **Public**

Tous salariés

⇒ **Pré-requis**

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ **Organisation**

Dans les locaux du demandeur

⇒ **Durée**

- 2 jours
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ **Coûts**

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



La discrimination : d'une Idée à l'Acte

⇒ Contexte

La relation avec l'autre est affective basée sur les sentiments et non sur un positionnement dans le métier adapté à la situation.

Cette relation est dictée le plus souvent par les stéréotypes et les préjugés mutuels. Le personnel de proximité plus que tout autre doit s'en prémunir.

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce stage est de déterminer la procédure d'élaboration des stéréotypes et des préjugés au travers de la formation individuelle de l'identité, d'identifier l'une des conséquences directes de la mise en œuvre de ces deux notions : la discrimination et de mettre en place, lors de son activité quotidienne, des actions qui réduisent l'apparition de ces notions.

⇒ Objectifs

- Identifier les mécanismes de construction des stéréotypes, des préjugés
- Définir la discrimination, ses causes et ses conséquences.
- Mettre en place, dans un cadre professionnel, une relation adaptée à ses interlocuteurs, en identifiant les mécanismes de construction des préjugés afin d'éviter toutes discriminations

⇒ Contenu

↳ Les normes

- Règles explicites
- Règles implicites

↳ Les valeurs

↳ Les stéréotypes

- Une idée
- Les différents types
- La construction

↳ Les préjugés

- Un sentiment
- La construction

↳ La discrimination

- Un acte
- Une loi
- La mise en œuvre
- Les conséquences de la discrimination

↳ La discrimination dans son cadre professionnel

- Réflexion sur ses préjugés
- Les outils pour éviter toutes discriminations
- Le statut
- La distanciation



⇒ Les Plus

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis



⇒ **Public**

Tous salariés

⇒ **Pré-requis**

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ **Organisation**

Dans les locaux du demandeur

⇒ **Durée**

- 2 jours
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ **Coûts**

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



Médiation : une solution de gestion des conflits

⇒ Contexte

La médiation se définit comme un processus de communication reposant sur la responsabilité et l'autonomie des participants, **dans lequel un tiers** – impartial, indépendant, neutre, avec la seule autorité que lui reconnaissent **les « médiateurs »** - favorise par des entretiens confidentiels l'établissement, le rétablissement **du lien social**, la prévention ou le règlement de la situation en cause

Le conflit ne fait pas partie de la définition globale de la médiation mais la définition globale de la médiation ne lui interdit pas de résoudre les conflits

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est de positionner le médiateur dans son environnement de travail en précisant les contours de sa mission, les attentes des différents acteurs liées directement et indirectement à l'exercice de ses activités,

⇒ Objectifs

- Identifier les caractéristiques du lien social et les raisons de sa rupture
- Connaître et comprendre le cadre institutionnel de son activité
- Identifier les rôles et les missions du médiateur social
- Mettre en œuvre son activité de médiateur social
- Mettre en œuvre son activité de médiateur social directement sur le terrain

⇒ Contenu

↳ La médiation en général

- définition
- le contexte national
- son utilité

↳ Le médiateur

- Les contours du métier
- Les conditions d'exercices
- Les rôles et les missions
- Les relations entre les médiateurs et les acteurs direct et indirect de son activité :
 - Les mandataires
 - Les personnes ayant besoins de leur service
- Les suivis de l'activité

↳ Les outils du médiateur :

- La notion de distanciation
- La notion de cadre de référence
- Les notions de valeurs communes et a repartagées :
 - La citoyenneté,
 - La laïcité,
 - La république

↳ Observation lors de maraude des médiateurs dans leur activité quotidienne sur le plan :

- Relationnel
- Techniques
- Organisationnel

Formation
Conseils

⇒ **Les Plus**

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...).

Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis

⇒ **Public**

Tous salariés exerçant une activité de médiation « terrain »

⇒ **Pré-requis**

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ **Organisation**

Dans les locaux du demandeur

⇒ **Durée**

- 2 jours
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ **Coûts**

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



L'organisation du travail : moyens simples pour dégager du temps

⇒ Contexte

Chaque jour, la liste des tâches à faire semble s'allonger.

Pour tenir bon, vous faites 10 choses à la fois. Les brouilles se mélangent aux priorités.

Mais le soir venu, seul une fraction de ce qui était prévu est fait, et pas forcément le plus important.

Et vous ne voyez pas très bien comment vous en sortir sans déborder sur les heures en dehors du boulot...

La société actuelle nous livre les informations rapidement et nous voulons des réponses immédiatement.

Le monde de l'urgence et de l'instantané est omniprésent.

Ce mode de fonctionnement engendre des organisations professionnelles et individuelles souvent facteurs de stress au travail.

L'organisation du travail est un ensemble d'actions mis en place dans le but d'améliorer l'efficacité et la performance en entreprise. Elle requiert pourtant une solide motivation pour se mettre en place.

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est de professionnaliser, tous salariés, dans sa relation avec son organisation quotidienne du travail

⇒ Objectifs

- Identifier les différents types d'organisations en entreprise
- Identifier « les maladies du temps »
- Identifier les différentes lois de gestion du temps de travail
- Mettre en œuvre une organisation de travail adaptée à sa gestion du temps et aux objectifs de performance de l'entreprise

⇒ Contenu

↳ Les différents types d'organisation

- l'organisation personnalisée,
- l'organisation bureaucratique,
- l'organisation pyramidale,
- l'organisation duale,
- l'organisation cellulaire

↳ Les différentes « maladies du temps »

- La lifophilie (« last in – first out »)
- La ouïte (une difficulté à dire non)
- La tempsdinite (inflammation du temps)
- La chronophagie (demande beaucoup de temps ou qui en fait perdre)
- La procrastination (l'art de remettre au lendemain)
- des actions à réaliser Ce qu'est l'affirmation de soi
- Les voleurs de temps (externes et internes)

↳ Les lois de la gestion du temps

- Loi de Parkinson : « Une tâche nécessite toujours tout le temps dont on dispose pour l'effectuer »
- Loi de Pareto : « L'essentiel prend 20 % du temps, l'accessoire 80% »
- Loi de Murphy : « la loi de l'emmerdement maximal »

↳ Les règles pour s'organiser

- Les routines de journée
- Identification des priorités
- Etablissement d'une to-do list
- Elaboration de 60% du temps de travail
- Planification
- Concentration

⇒ **Les Plus**

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis

⇒ **Public**

Tous salariés qui est dans l'obligation de gérer son temps de travail

⇒ **Pré-requis**

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ **Organisation**

Dans les locaux du demandeur

⇒ **Durée**

- 2 jours
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ **Coûts**

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



L'affirmation de soi : rester professionnel

⇒ Contexte

L'affirmation de soi est une compétence sociale et communicative consistant à connaître ses propres droits et à les défendre tout en respectant les autres.

Elle part du principe fondamental que toute personne possède des droits basiques ou droits assertifs et peut les exprimer de façon directe et équilibrée.

En tant que stratégie ou que style de communication, l'affirmation de soi se situe à un point intermédiaire entre deux autres pôles de conduite : la passivité, où l'on permet aux tiers de décider pour soi ou de passer au-dessus de ses droits, et l'agressivité, qui se présente lorsqu'on n'est pas capable d'être objectif et de respecter les idées des autres

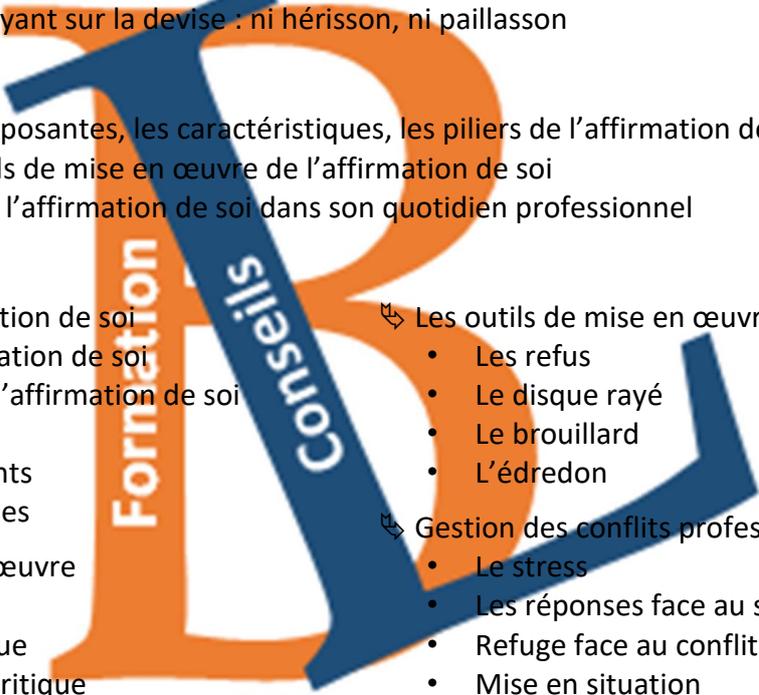
⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est de professionnaliser, tous salariés, dans sa relation avec l'ensemble des acteurs de son activité en s'appuyant sur la devise : ni hérisson, ni paillason

⇒ Objectifs

- Identifier les composantes, les caractéristiques, les piliers de l'affirmation de soi
- Identifier les outils de mise en œuvre de l'affirmation de soi
- Mettre en œuvre l'affirmation de soi dans son quotidien professionnel

⇒ Contenu

- 
- ↳ Définition de l'affirmation de soi
 - Ce qu'est l'affirmation de soi
 - Ce que n'est pas l'affirmation de soi
 - Les piliers
 - Les comportements
 - Les caractéristiques
 - ↳ Les outils de mise en œuvre
 - Les deux boucles
 - Emettre un critique
 - Faire face à une critique
 - La méthode DESC
 - ↳ Les outils de mise en œuvre
 - Les refus
 - Le disque rayé
 - Le brouillard
 - L'édredon
 - ↳ Gestion des conflits professionnelle
 - Le stress
 - Les réponses face au stress
 - Refuge face au conflit
 - Mise en situation

⇒ Les Plus

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis

⇒ Public

Tous salariés en contact direct et/ou indirect avec les différents acteurs de son activité



⇒ **Pré-requis**

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ **Organisation**

Dans les locaux du demandeur

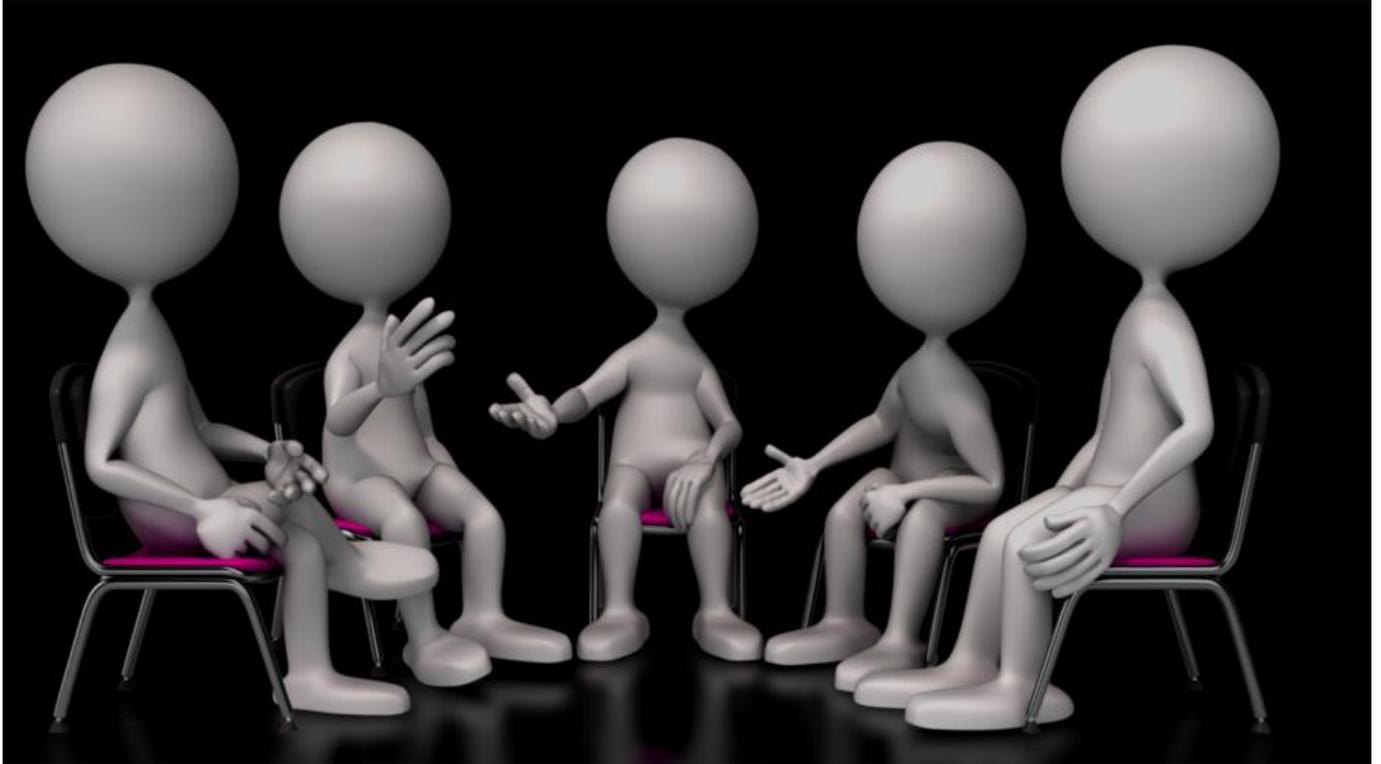
⇒ **Durée**

- 2 jours
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ **Coûts**

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires





Management

L'équipe : fonctionnement et finalité

⇒ Contexte

Le management opérationnel

- regroupe l'ensemble des décisions prises par les managers pour la gestion courante d'une entreprise, d'un service ou d'un magasin.
- met en œuvre la politique stratégique définie par le management stratégique, qui lui a une vision de long terme.

Avant de définir ce qu'est le management, il faut d'abord savoir ce qu'est un manager, ses rôles et les qualités qu'il doit avoir.

De manière générale, le rôle du manager est de rendre son équipe meilleure et compétente.

Pour être un bon manager, non seulement, il faut avoir les compétences, mais aussi la détermination pour instaurer un management d'équipe réussi.

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est de positionner le manager dans son environnement de travail en précisant les contours de sa mission, les attentes des différents acteurs liées directement et indirectement à l'exercice de ses activités,

⇒ Objectifs

- Identifier les rôles et les missions du manager de proximité
- Déterminer son style de management
- Définir les compétences que doit avoir un manager de proximité
- Mettre en place un management adapté à son équipe, aux situations quotidiennes

⇒ Contenu

↳ L'équipe

- Sa constitution
- Son environnement
- Le rôle de chacun de ses membres

↳ Le manager de proximité

- Rôles et missions
- Les objectifs
- Les pièges à éviter

↳ Styles de management :

- Autorité et management
- Management directif
- Management persuasif
- Management participatif
- Management « bienveillant »
- Pression et performance
- Développement de l'autonomie

↳ Compétences managériales :

- La communication
- La délégation
- La prise de décision
- Leadership
- Identification des compétences

↳ Manager une équipe

- Cohésion d'équipe
- Les télétravailleurs
- Equipe intergénérationnel
- Equipe multiculturelle
- Rôles RH du manager

⇒ Contenu

↳ Motivation des collaborateurs

- Facteurs et leviers de motivation
- Reconnaissance du travail
- Le brown out
- Le burn out
- La démotivation

↳ Situations difficiles

- Conflits entre collaborateurs
- Recadrage d'un collaborateur
- Insubordination
- Personnalités difficiles
- Temps de crise

↳ les outils

- Le briefing
- Le feedback

⇒ Les Plus

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...).

Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis

⇒ Public

Tous salariés exerçant une activité de management de proximité, « terrain »

⇒ Pré-requis

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ Organisation

Dans les locaux du demandeur

⇒ Durée

- 2 jours
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ Coûts

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



Manager de proximité : mise en œuvre

⇒ Contexte

Le management opérationnel

- regroupe l'ensemble des décisions prises par les managers pour la gestion courante d'une entreprise, d'un service ou d'un magasin.
- met en œuvre la politique stratégique définie par le management stratégique, qui lui a une vision de long terme.

Avant de définir ce qu'est le management, il faut d'abord savoir ce qu'est un manager, ses rôles et les qualités qu'il doit avoir.

De manière générale, le rôle du manager est de rendre son équipe meilleure et compétente.

Pour être un bon manager, non seulement, il faut avoir les compétences, mais aussi la détermination pour instaurer un management d'équipe réussi.

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est de professionnaliser le manager dans ses missions en s'appuyant sur ses bonnes pratiques, en identifiant celles à améliorer et en découvrant de nouvelles

⇒ Objectifs

- Identifier ses propres pratiques en terme de gestion du temps et de son organisation
- Mettre en œuvre une gestion du stress efficace
- Améliorer sa performance professionnelle
- Valoriser son savoir être
- Améliorer sa communication vis-à-vis de l'ensemble des acteurs de mon activité

⇒ Contenu

↳ Gestion de son temps

- Gestion des priorités
- La procrastination
- Surcharge de travail
- Gestion des interruptions

↳ Organisation de son travail

- Gérer ses mails
- Classer les documents
- Ranger son bureau
- Manager son chef
- Planifier les tâches
- Les conditions d'exercices
- Les rôles et les missions

↳ Gestion du stress

- Addiction au travail
- Burn out
- Enthousiasme au travail

↳ La performance professionnelle

- La confiance en soi
- Points forts, points faibles
- Le syndrome de l'imposteur
- Intelligence émotionnelle
- La concentration
- Les critiques
- Les mauvaises habitudes
- Les excuses
- Enthousiasme au travail

↳ Valorisation de son savoir-être

- Adaptabilité professionnelle
- Empathie
- Sens du collectif
- Sens de l'organisation
- Aisance relationnelle

⇒ Contenu

↳ Techniques de communication

- Communication non verbale
- Communication interpersonnelle
- Communication par écrits

↳ Bien communiquer à oral

- Maitrise de son track
- Maitrise de la prise de parole
- Maitrise lors d'une réunion
- Réalisation d'un « Pitch »

↳ Bien communiquer à oral

- Ecoute active
- Réalisation d'une négociation
- Maitrise d'une présentation
- Maitrise de son diaporama
- Communication interpersonnelle
- Communication par écrits

⇒ Les Plus

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis

⇒ Public

Tous salariés exerçant une activité de management

⇒ Pré-requis

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ Organisation

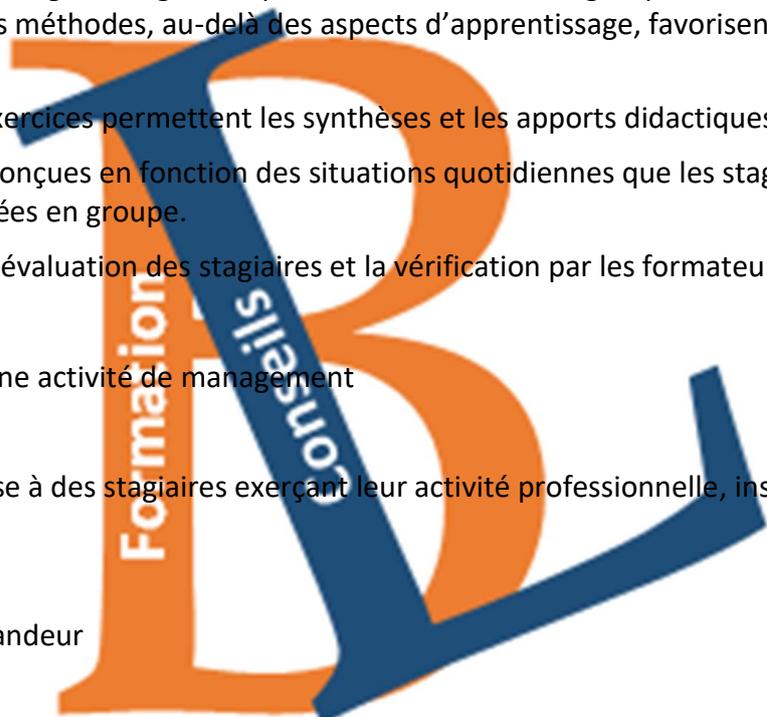
Dans les locaux du demandeur

⇒ Durée

- 2 jours
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ Coûts

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires





Formations spécifiques



Formation « tuteur »

⇒ Contexte

Le tutorat répond aujourd'hui à un certain nombre d'enjeux, tels que la transmission de savoirs et de savoir-faire et le développement des compétences des salariés.

Il ne s'inscrit pas uniquement dans le cadre de formations qualifiantes, il touche l'ensemble des salariés en apprentissage sur un nouveau poste, métier

Le tuteur accompagne le tuteuré sur le terrain et de façon régulière, dans le cadre d'une relation individualisée et formalisée, avec un objectif de développement des compétences

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est de professionnaliser les salariés investis dans une activité de transmission de compétence au quotidien, en situation de travail

⇒ Objectifs

- Développer une relation de tutorat constructive et adaptée
- Acquérir une méthode pour transmettre ses compétences
- Suivre et évaluer efficacement le tuteuré

⇒ Contenu

- ↳ Le rôle et responsabilité du tuteur
 - Le contexte du tutorat
 - Le rôle, la posture, l'attitude du tuteur
- ↳ La mise en œuvre du « tutorat »
 - L'accueil, l'information sur le dispositif,
 - Les besoins du tuteuré : attentes, degré d'autonomie, capacité à s'investir,
 - Le passage du stade de "professionnel compétent" à celui de "professionnel transmettant",
 - Le transfert des valeurs de l'entreprise de la technicité du métier en fonction des attentes de l'entreprise.
- ↳ La relation de confiance
 - La mise en place d'objectifs clairs et séquencés,
 - L'organisation et le suivi de la formation sur le « terrain »
- ↳ La relation de confiance
 - La prise en compte de chaque étape dans la progression,
 - Les feedbacks réguliers favorisant la confiance et la motivation.
- ↳ La transmission des compétences
 - Les compétences clés spécifiques au poste,
 - Les caractéristiques de la transmission d'adulte à adulte,
 - Les aspects pédagogiques de l'accompagnement.
- ↳ L'évaluation de l'apprentissage
 - L'émission d'un avis professionnel, pédagogique et objectif sur les apprentissages tout au long de l'accompagnement et en bilan synthèse à la fin du parcours,
 - La création et l'utilisation d'outils permettant un suivi objectif de l'action « tuteur-tuteuré ».

⇒ Les Plus

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto-évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis

Un travail sera effectué avec l'apport de chaque document interne des stagiaires

⇒ Public

Toute personne amenée à exercer une fonction de tuteur, d'un jeune en apprentissage ou de professionnalisation, ou d'un adulte.

⇒ Pré-requis

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ Organisation

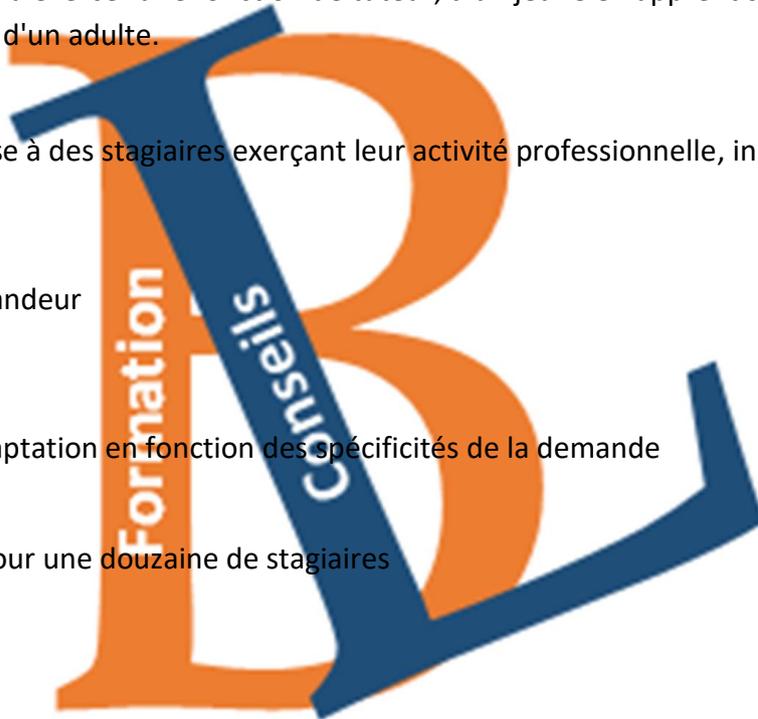
Dans les locaux du demandeur

⇒ Durée

- 2 jours
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ Coûts

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



Formation « formateur occasionnel »

⇒ Contexte

Un formateur occasionnel (FO) est un salarié qui dispense de façon irrégulière et occasionnelle des cours dans des établissements d'enseignement tels que les grandes écoles, les universités ou les chambres de commerce et d'industrie, mais aussi dans des organismes ou des entreprises de formation professionnelle continue.

Le formateur occasionnel est tenu de former des adultes, des salariés, des dirigeants qui veulent former leurs employés ou des demandeurs d'emploi.

Les participants peuvent venir de différents milieux sociaux.

Et comme chaque participant est unique, le formateur est tenu de se familiariser avec toutes les personnes apprenantes pour une formation complète et personnalisée.

Pour atteindre ses objectifs, il doit remplir plusieurs rôles.

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est de professionnaliser les salariés investis dans une activité de formation continue pour adulte en s'appuyant sur les principes de l'ingénierie de formation et les fondamentaux de l'ingénierie pédagogique

⇒ Objectifs

- Identifier les responsabilités du formateur
- Elaborer une formation
- Animer une formation

⇒ Contenu

↳ Le rôle et responsabilité du formateur

- Le contexte de la formation continue pour adulte
- Le rôle, la posture, l'attitude du formateur

↳ Le recueil des besoins de formation

- Le cadrage de la demande
- Le référentiel de compétence

↳ L'ingénierie de formation

- Analyse des besoins
- Elaboration du cursus de formation
- Proposition de formation

↳ L'ingénierie pédagogique

- Elaboration du cahier pédagogique,
 - Les caractéristiques de l'apprentissage de l'adulte d'adulte à adulte,
 - Les méthodes pédagogiques de la formation
 - L'évaluation des séquences
 - La validation des acquis

↳ Le face à face pédagogique

- Les outils du formateur
- Animation d'une séquence de formation

⇒ Les Plus

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto-évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis

Un travail sera effectué avec l'apport de chaque document interne des stagiaires

⇒ Public

Toute personne amenée à exercer une fonction de tuteur, d'un jeune en apprentissage ou de professionnalisation, ou d'un adulte.

⇒ Pré-requis

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ Organisation

Dans les locaux du demandeur

⇒ Durée

- 2 jours
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ Coûts

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



Être citoyen

⇒ Contexte

Situation positive créée par la pleine reconnaissance aux personnes de leur statut de citoyen.

Les questions que pose la notion de citoyenneté sont au croisement de la philosophie, de la politique et du droit. Elles connaissent aujourd'hui un regain d'actualité, autour de l'idée controversée d'une « crise de la citoyenneté ».

Une telle formule montre que la citoyenneté doit être étudiée dans une perspective historique. En effet, elle n'a pas de contenu fixé une fois pour toutes : à partir d'un noyau de signification originaire, elle se caractérise plutôt par son incessante mobilité, reflet d'une longue série d'institutions et de conflits sociaux

Juridiquement, la citoyenneté peut être définie comme la jouissance des droits civiques attachés à la nationalité, c'est-à-dire la jouissance de l'ensemble des droits privés et publics qui constituent le statut des membres d'un État donné qui les reconnaît comme tels.

Dans ce sens, le citoyen est celui qui, appartenant à la « cité », dispose de droits (droit de vote, d'éligibilité, d'accès à la fonction publique...), est soumis à des devoirs et doit respecter les lois au nom de l'intérêt général. Par exemple, on dit d'un électeur qui vote qu'il accomplit « son devoir de citoyen ».

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est de permettre à tout salariés investi, d'argumenter sur la notion de citoyenneté dans le cadre de ses activités

⇒ Objectifs

- Définir la citoyenneté
- Identifier les droits et les devoirs du citoyen
- Argumenter sur la citoyenneté

⇒ Contenu

↳ Le contexte

- Définition
- Institutions
- La constitution
- Le conseil constitutionnel
- La nationalité
- La nation
- Le devoir

↳ Le citoyen et la société

- Rôles au sein de la société
- Le statut juridique
- Loi du 9 décembre 1905
- La laïcité

↳ Les droits du citoyen

- Les différentes libertés
- respect de la vie privée
- les différents droits
- Propriété et sûreté

↳ Les devoirs du citoyen

- Devoir civique
- Respect des libertés et des lois
- Respect de l'environnement
- Déclaration des revenus

↳ FAQ sur la citoyenneté

- Elaboration de la foire aux questions

⇒ Les Plus

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto-évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis

Un travail sera effectué avec l'apport de chaque document interne des stagiaires

⇒ Public

Toute personne amenée à exercer une fonction de tuteur, d'un jeune en apprentissage ou de professionnalisation, ou d'un adulte.

⇒ Pré-requis

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ Organisation

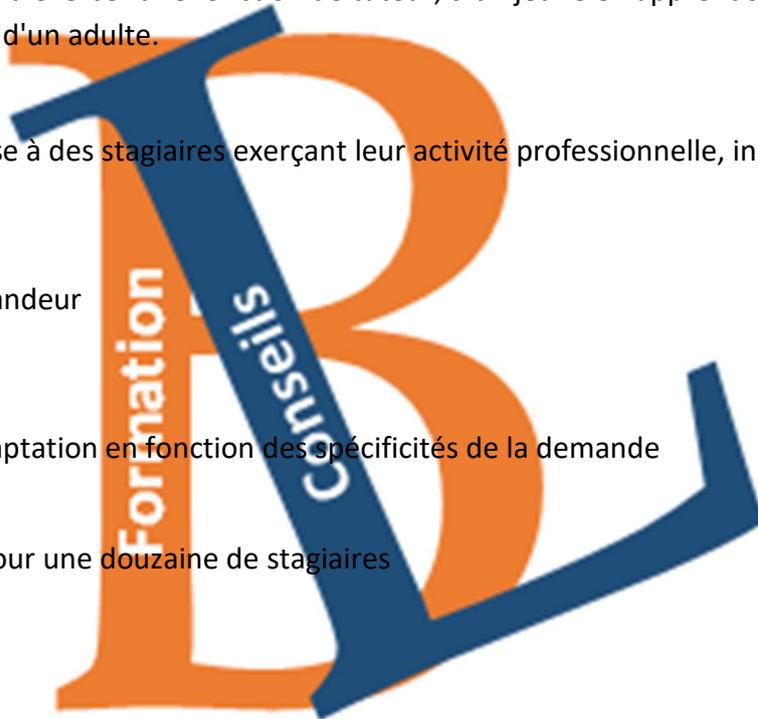
Dans les locaux du demandeur

⇒ Durée

- 1 jour
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ Coûts

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



La laïcité

⇒ Contexte

Par son article premier – « La France est une **République indivisible, laïque, démocratique et sociale** » – , la Constitution fait de la laïcité un attribut essentiel de la République française.

Elle garantit la liberté de conscience et protège **la liberté de croire, de ne pas croire ou encore de changer de conviction.**

Elle permet à chacun de choisir ses convictions religieuses, politiques et philosophiques.

On peut, par exemple, être catholique, protestant, juif, musulman, bouddhiste, agnostique ou athée, mais chacun doit respecter les principes et valeurs qui sous-tendent une République laïque.

La laïcité repose ainsi sur trois libertés :

- la liberté de conscience,
- la liberté de culte et, dans les limites du respect de l'ordre public,
- la liberté d'expression des opinions et convictions.

L'expression religieuse est donc garantie, comme celle de toute opinion, y compris irréligieuse ou antireligieuse

La laïcité n'est pas une opinion parmi d'autres mais la liberté d'en avoir une.

Elle n'est pas une conviction mais le principe qui les autorise toutes, sous réserve du respect de l'ordre public

La laïcité implique la neutralité de l'État et des services publics, qui ne doivent pas favoriser ni discriminer aucune croyance ou conviction, et qui doivent respecter la diversité des opinions et des pratiques religieuses ou non.

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est de permettre à tout salariés investi, d'argumenter sur la notion de laïcité dans le cadre de ses activités

⇒ Objectifs

- Définir la « laïcité »
- Identifier les différentes étapes ayant conduit aux principes actuels de la laïcité
- Identifier les application de la laïcité au quotidien
- Argumenter sur la « laïcité »

⇒ Contenu

↳ Définition

↳ Un peu d'histoire

- Moyen Age
- Le XVII siècle
- Le XVIII siècle
- Le XIX siècle
- Le XX siècle
- Le XXI siècle

↳ La ou les laïcités

- « antireligieuses »,
- « gallicane », « identitaire »,
- « séparatiste »,
- « ouverte »,
- « laxiste »
- « sectaire »

⇒ Contenu

↳ Laïcité dans le monde

↳ La laïcité au quotidien

- Liberté de conscience
- La séparation des pouvoirs
- La construction des lieux de culte
- La gestion du patrimoine culturel
- Les subventions
- Les cimetières

↳ La laïcité au quotidien

- L'école publique
- L'hôpital publique
-

↳ Etat et laïcité

↳ FAQ sur la laïcité

- Elaboration de la foire aux questions

⇒ Les Plus

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto-évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis

Un travail sera effectué avec l'apport de chaque document interne des stagiaires

⇒ Public

Toute personne amenée à exercer une fonction de tuteur, d'un jeune en apprentissage ou de professionnalisation, ou d'un adulte.

⇒ Pré-requis

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ Organisation

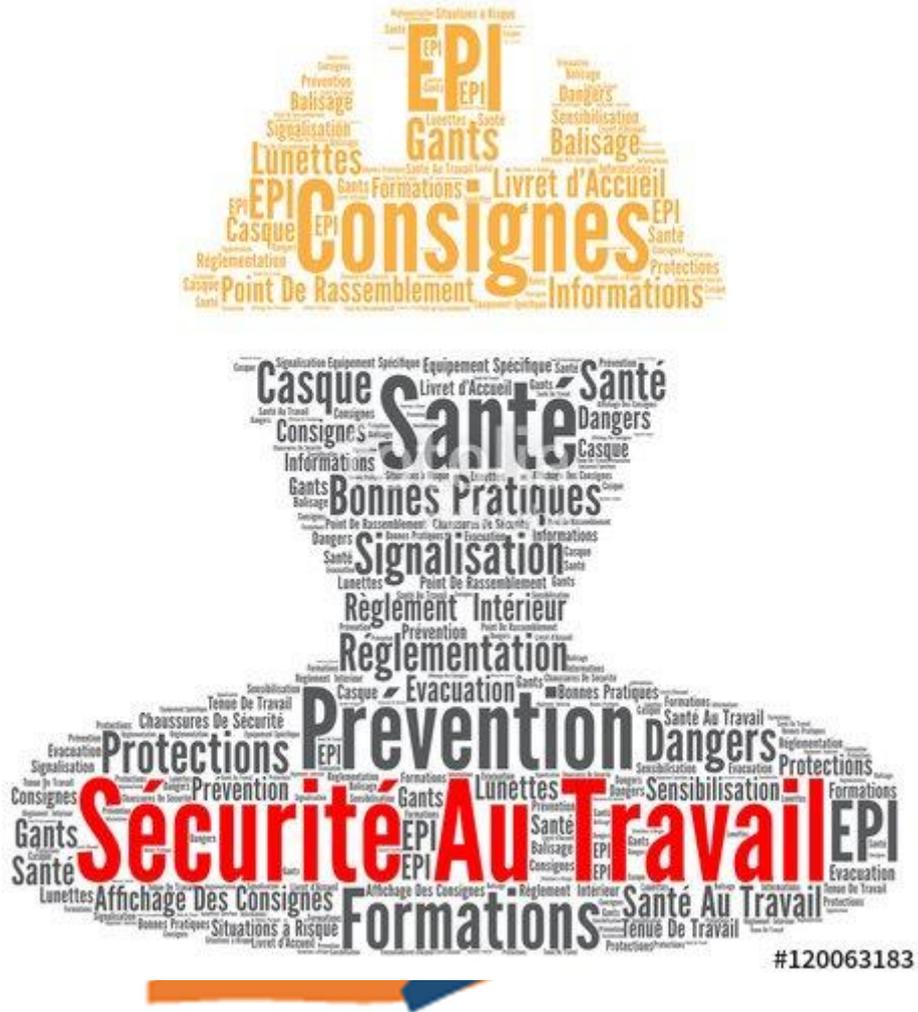
Dans les locaux du demandeur

⇒ Durée

- 1 jour
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ Coûts

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



Prévention des risques professionnels

Santé et sécurité au travail : Généralités

⇒ Contexte

La mise en place d'une démarche de prévention des risques professionnels répond aux obligations légales en matière de santé et sécurité au travail.

Les obligations de l'employeur, il doit :

- veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation.
- évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail. Ces risques sont consignés dans un document. En cas de non-respect de cette obligation, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.
- mettre en place les moyens nécessaires (formation, information et matériel) pour garantir la santé et la sécurité au travail du salarié

Les obligations du salariés, il doit :

- prendre soin de sa santé,
- veiller à sa sécurité et celles des autres personnes présentes sur le lieu de travail.
- respecter les instructions et consignes fixées par son employeur.

En cas de non-respect de ces règles, le salarié peut être sanctionné et sa responsabilité peut être engagée.

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est de professionnaliser le manager dans ses missions en s'appuyant sur ses bonnes pratiques, en identifiant celles à améliorer et en découvrant de nouvelles

⇒ Objectifs

- Expliquer le cadre et les principes de la « Santé et sécurité au travail »
- Expliquer les droits et devoirs de l'employeur et du salarié
- Expliquer les conséquences du non-respect des droits et devoirs

⇒ Contenu

↳ Cadre et Principes

↳ Droits et devoirs

- Employeur
- Salarié

↳ Conséquences du non-respect

- Employeur
- Salarié

⇒ Les Plus

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis



⇒ **Public**

Tous salariés exerçant une activité de management

⇒ **Pré-requis**

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ **Organisation**

Dans les locaux du demandeur

⇒ **Durée**

- 1 jour
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ **Coûts**

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



Santé et sécurité au travail : Loi du 2 août 2021

⇒ Contexte

La loi transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020 par les partenaires sociaux en vue de réformer la santé au travail.

Elle contient également des mesures afin de décloisonner la santé publique et la santé au travail.

C'est la première fois qu'un accord national interprofessionnel (ANI) est transposé par un texte présenté par des parlementaires. Les autres ANI ont toujours été transposés par des projets de loi.

- La prévention au travail renforcée
- L'offre des services de prévention et santé au travail revue
- Des dispositifs pour lutter contre la désinsertion professionnelle
- Une nouvelle gouvernance de la santé au travail

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est de professionnaliser le manager dans ses missions en s'appuyant sur ses bonnes pratiques, en identifiant celles à améliorer et en découvrant de nouvelles

⇒ Objectifs

- Expliquer le grands principe de la « Santé et sécurité au travail »
- Expliquer les raisons de la mise en œuvre de Loi du 2 août 2021
- Expliquer les points principaux de la loi

⇒ Contenu

↳ Rappel sur la notion de « sante et sécurité au travail

- Cadre
- Principes
- Les droits et devoirs de l'employeur et du salariés

↳ Les principes

- DUERP : les changements
- Les acteurs de prévention en soutien à l'employeur
- Formation des représentants du personnel
- Le passeport prévention Services de santé au travail : nouvelle dénomination et autres changements
- La visite médicale de mi-carrière

↳ Les principes

- L'évolution du régime de la visite de fin de carrière des salariés sous surveillance renforcée
- Extension des personnes suivies par les SPST
- Le dossier médical Le rendez-vous de liaison
- QVCT, nouveau thème de négociation périodique
- Une nouvelle définition du harcèlement sexuel alignée sur celle du Code Pénal
- Obligation pour les entreprises de créer leur compte AT/MP avant le 1er décembre 2021

⇒ **Les Plus**

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis

⇒ **Public**

Tous salariés exerçant une activité de management

⇒ **Pré-requis**

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ **Organisation**

Dans les locaux du demandeur

⇒ **Durée**

- 1 jour
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ **Coûts**

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



Le document unique : le plus pour l'entreprise

⇒ Contexte

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er salarié.

L'employeur consigne dans ce document le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés.

L'évaluation des risques professionnels est de la responsabilité de l'employeur et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.

Cette évaluation respecte les principes généraux de prévention

L'employeur, s'il n'inscrit pas les risques professionnels de l'entreprise dans le DUERP s'expose à l'amende prévue pour les contraventions de 5e classe :

- Pour une personne physique (individu qui possède une personnalité juridique et qui lui permet de conclure des actes juridiques), jusqu'à 1 500 €, (pouvant aller jusqu'à 3 000 € en cas de récidive)
- Pour une personne morale (groupement de personnes physiques réunies pour accomplir quelque chose en commun (entreprises, sociétés civiles, associations, État, collectivités territoriales, etc.)), jusqu'à 7500€ (pouvant aller jusqu'à 15 000 € en cas de récidive)

L'employeur qui ne met pas le DUERP à la disposition du CSE (Comité social et économique) commet un délit d'entrave. La peine peut aller jusqu'à 1 an d'emprisonnement et **3 750 €** d'amende

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est de professionnaliser le manager dans l'élaboration, le suivi, la mise à jour et l'exploitation du DUER de son équipe, de son entreprise

⇒ Objectifs

- Expliquer les principes généraux de la prévention
- Mettre en place les évaluations des risques professionnels
- Elaborer le Document Unique de son équipe
- Mettre en œuvre le suivi du DUER et l'application des mesures issues de l'analyse du DUER

⇒ Contenu

↳ Evaluation des risques professionnels

- Définition
- Le pourquoi de l'évaluation des risques professionnels
- Cadre juridique
- Risques dangers
- Principes de l'évaluation des risques professionnels
- Méthodologie de l'évaluation

↳ Le document unique

- Cadre juridique
- Contenu
- Elaboration
- Suivi
- Contrôle
- Obligation

⇒ **Les Plus**

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis

⇒ **Public**

Tous salariés exerçant une activité de management

⇒ **Pré-requis**

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ **Organisation**

Dans les locaux du demandeur

⇒ **Durée**

- 2 jours
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ **Coûts**

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



Le plan de prévention : la protection de ses salariés

⇒ Contexte

Lors de travaux, chantiers dans un environnement externe à son entreprise engendrent des risques supplémentaires.

La multiplicité d'acteurs et la méconnaissance des situations de travail sont donc susceptibles d'aggraver les risques existants et d'en créer de nouveaux.)

Pour réduire les risques, une coordination générale des mesures de prévention avant et pendant l'exécution de l'opération, entre l'entreprise utilisatrice et les entreprises extérieures doit être mise en œuvre (articles R. 4511-1 1 et suivants du Code du travail).

Cette coordination a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail

Le plan de prévention est un document qui vise à identifier, prévenir, et transcrire les analyses de cette coordination générale, les risques liés à l'interférence entre les activités, installations, matériels lors de l'intervention d'entreprises extérieures (EE) au sein d'une entreprise utilisatrice (EU).

Il couvre les travaux, interventions ainsi que les prestations de services.

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est de professionnaliser le manager dans l'élaboration, le suivi, la mise à jour et l'exploitation du plan de prévention

⇒ Objectifs

- Expliquer le cadre légal du plan de prévention
- Etablir, suivre et contrôler l'exécution d'un plan de prévention

⇒ Contenu

↳ Cadre légal

- Généralité
- Cas particuliers
- Évaluation des risques : lien entre le DU et plan de prévention
- Rôle et responsabilités des différentes entreprises

↳ Mesures de prévention pendant l'exécution des opérations

- Mesures lors de l'arrivée de travailleurs extérieurs
- Coordination de la prévention

↳ Etudes de cas en fonction des situations propres à chaque entreprise et des documents utilisés

↳ Mesures de prévention préalables à l'intervention

- Inspection commune préalable
- Réalisation et mise en œuvre du plan de prévention
- Mesures préalables spécifiques aux entreprises extérieures

⇒ **Les Plus**

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis

⇒ **Public**

Tous salariés exerçant une activité de management

⇒ **Pré-requis**

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ **Organisation**

Dans les locaux du demandeur

⇒ **Durée**

- 2 jours
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ **Coûts**

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



La méthode de l'ADC (Arbre Des Causes) : analyse des Accidents de Travail (AT)

⇒ Contexte

L'analyse des accidents du travail est indispensable pour identifier les mesures à mettre en place pour qu'ils ne reproduisent pas.

Il est essentiel de mener l'analyse des accidents dans une démarche de compréhension des faits et de prévention des risques professionnels, plutôt dans celle d'une démarche de recherche de responsabilité.

C'est également un exercice indispensable pour mener à bien l'évaluation des risques professionnels, dans le DUER, obligatoire.

Toutefois, l'analyse des accidents peut également révéler des négligences de la part de l'entreprise, de sous-traitants ou d'autres acteurs de la prévention et de la sécurité, ce qu'il faut identifier pour, à nouveau, éviter que cela ne se reproduise.

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est de professionnaliser le manager dans la gestion d'un Accident du travail, en identifiant les causes et en mettant en œuvre des mesures conservatoires adaptées

⇒ Objectifs

- Expliquer le cadre général de la mise en œuvre d'un Arbres Des Causes (ADC)
- Identifier les différentes étapes d'un ADC
- Mettre en place un ADC, élaborer les mesures conservatoires et suivre et contrôler leurs applications

⇒ Contenu

↳ Cadre général

- Les raisons de la mise en œuvre d'un ADC
- Les principes

↳ Analyse d'ADC

- Les causes ultimes et intermédiaires
- Les mesures conservatoires envisagées
- Les mesures conservatoires conservées

↳ Méthodologie

- Création d'un groupe de travail
 - Rôles et responsabilités de chacun des membres du groupe de travail
- Détermination des faits
- Compilation dans un ADC
- Les principes de l'INRS

↳ Application des mesures conservatoires

- Le responsabilités de l'employeur et des salariés
- Des représentant du personnel

↳ Mise en œuvre d'ADC

⇒ **Les Plus**

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis

⇒ **Public**

Tous salariés exerçant une activité de management

⇒ **Pré-requis**

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ **Organisation**

Dans les locaux du demandeur

⇒ **Durée**

- 1 jour
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ **Coûts**

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



Le presque accident : l'une des bases de la prévention

⇒ Contexte

Le **presque accident** est défini différent d'un secteur industriel à l'autre. L'**INERIS** (Institut national de l'environnement industriel et des risques en France) a décrit ce presque accident d'une manière plus générale comme l'effet, la gravité – qui distingue le presque accident de l'accident.

Un presque accident est une séquence accidentelle qui n'a pas abouti à un accident mais qui aurait pu très bien y aboutir, dans d'autres circonstances.

Selon la norme **ISO 45001/2018**, un *presque accident* est « un événement indésirable n'induisant aucun traumatisme ni aucune pathologie, mais ayant le potentiel de le faire ».

De cette définition, il apparaît donc que les presque accidents mettent en évidence la **potentialité d'un accident**.

C'est donc ce potentiel qu'ils ont d'aboutir à un accident de gravité extrême qui mérite attention et traitement

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est de professionnaliser le manager et les salariés dans la prise en compte des presque accidents du quotidien, afin d'élaborer des actions afin d'éviter l'Accident du Travail

⇒ Objectifs

- Comprendre le presque accident : la pyramide des risques
- Mettre en œuvre l'analyse d'un presque accident
- Mettre en place une culture du presque accident

⇒ Contenu

- ↳ La pyramide des risques (de Bird)
 - Les raisons de la mise en œuvre d'un ADC
- ↳ Méthodologie
 - Création d'un groupe de travail
 - Rôles et responsabilités de chacun des membres du groupe de travail
 - Détermination des faits
 - Compilation des presque accident
- ↳ Analyse des presque accidents
 - La méthode des Arbres des causes
- ↳ Application des mesures conservatoires
 - Les responsabilités de l'employeur et des salariés
 - Des représentant du personnel
- ↳ Mise en œuvre d'une culture du presque accident

⇒ Les Plus

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto-évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis



⇒ **Public**

Tous salariés exerçant une activité de management

⇒ **Pré-requis**

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ **Organisation**

Dans les locaux du demandeur

⇒ **Durée**

- 1 jour
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ **Coûts**

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



Analyse de risque : intérêt et pratique

⇒ Contexte

Le risque professionnel est la probabilité, pour un salarié exposé à une situation dangereuse lors de son activité professionnelle, de subir des effets nocifs pour sa santé physique et mentale. On distingue traditionnellement les risques physiques et les risques psychosociaux.

Maîtriser les risques professionnels, c'est avant tout mettre en place un environnement de travail sécurisé.

L'enjeu : garantir le bien-être des salariés et créer un cadre favorable au développement de la performance de l'entreprise.

La maîtrise des risques professionnels est l'affaire de tous

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est de professionnaliser le manager et ses collaborateurs dans l'analyse des risques au quotidien dans le cadre de son activité

⇒ Objectifs

- Définir les notions de risques et de dangers
- Mettre en place une analyse de risque au quotidien
- Mettre en œuvre les mesures préventives, correctives au quotidien

⇒ Contenu

↳ Définition

- Risques
- Dangers

↳ L'analyse de risques

- Principes
- Méthodologie

↳ Les neuf principes généraux de prévention suivants

↳ Les actions du quotidien

- Briefing, débriefing
- Cartographie des risques
- Sensibilisation
- Les « causeries » prévention sécurité
- Les autorisations
-

⇒ Les Plus

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis



⇒ **Public**

Tous salariés exerçant une activité de management

⇒ **Pré-requis**

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ **Organisation**

Dans les locaux du demandeur

⇒ **Durée**

- 2 jours
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ **Coûts**

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires



Gestion du télétravail

⇒ Contexte

Le télétravail est présenté depuis de nombreuses années comme une véritable révolution dans l'organisation et la gestion du travail.

Mais est-ce si simple de le mettre en place ? Y a-t-il des risques pour l'employeur ? Quels sont les emplois qui permettent le télétravail ?

S'il est vrai que le télétravail peut être un formidable outil pour booster la performance des salariés et éviter la fuite des talents vers la concurrence.

Le télétravail demande une réelle organisation et une véritable rigueur pour porter ses fruits. Sans quoi, les inconvénients et les contraintes liés à cette forme de travail risquent de produire les effets inverses.

⇒ Finalité de la formation

La finalité de ce cursus est de professionnaliser le manager et les salariés dans la mise en place du télétravail

⇒ Objectifs

- Identifier le cadre légal de la mise en œuvre du télétravail
- Identifier les avantages et les inconvénients ainsi que les risques liés au télétravail
- Mettre en place une gestion quotidienne du télétravail

⇒ Contenu

↳ Le cadre légal

- Définition
- Mise en place
- Les obligations de l'employeur
- Les obligations du télétravailleur
- Les frais liés au télétravail

↳ Avantages et inconvénients

↳ Les risques du télétravail

- L'aménagement du poste de travail
- Les postures sédentaires
- La fatigue visuelle
- Psychosociaux

↳ La mise en œuvre

- Simple accord avec le salarié,
- Accord collectif
- Charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique,

↳ Le télétravail au quotidien

- Du côté du salarié
- Du côté de l'employeur

⇒ Les Plus

L'animation de ce module est assurée par un formateur utilisant principalement des méthodes actives et participatives (brainstorming, échanges d'expériences, discussion en groupe, travaux de groupe ou de sous-groupes, etc...). Ces méthodes, au-delà des aspects d'apprentissage, favorisent la cohésion du groupe.

Des exposés entre les exercices permettent les synthèses et les apports didactiques.

Les mises en situation, conçues en fonction des situations quotidiennes que les stagiaires peuvent rencontrer, sont exploitées en groupe.

Ce travail permet l'auto-évaluation des stagiaires et la vérification par les formateurs des acquis



⇒ **Public**

Tous salariés exerçant une activité de management

⇒ **Pré-requis**

Cette formation s'adresse à des stagiaires exerçant leur activité professionnelle, inscrits dans un cursus initial

⇒ **Organisation**

Dans les locaux du demandeur

⇒ **Durée**

- 1 jour
- Possibilités d'adaptation en fonction des spécificités de la demande

⇒ **Coûts**

1 000 € HT par jour et pour une douzaine de stagiaires

