

## RESSOURCES HUMAINES & QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- Trouver le juste positionnement dans les pratiques managériales Page 2
- Former ses équipes à la prévention des risques psycho sociaux Page 3
- La souffrance au travail : signes précurseurs, conduites à adopter Page 4
- Les processus de construction des coopérations au travail Page 5
- Qualité de vie au travail : bien être & innovation Page 6
- La gestion des conflits au travail Page 7
- Accompagner les parcours de professionnalisation des salariés Page 8
- Accompagnement individuel d'un parcours de professionnalisation Page 9
- La conduite de l'entretien annuel et professionnel Page 10
- Comment évaluer l'acquisition de compétences ? Page 11
- Analyse des pratiques professionnelles Page 12

## RESSOURCES HUMAINES & HANDICAP

- Sensibilisation aux handicaps au travail Page 13
- Comment intégrer une personne en situation de handicap dans son organisation ? Page 14
- Travailler avec un(e) collègue en situation de handicap Page 15
- Accompagner des salariés en difficulté de santé ou en situation de handicap Page 16

## TROUVER LE JUSTE POSITIONNEMENT DANS SES PRATIQUES MANAGERIALES

### OBJECTIFS

Connaître les fondamentaux des techniques managériales pour adapter son approche en tenant compte des personnalités, des groupes et des situations rencontrés.

Renforcer les compétences managériales des équipes en leur permettant d'adapter et faire évoluer leurs pratiques managériales.

### PROGRAMME ET PRÉ-REQUIS

Ajuster son rôle de manager : rôles et compétences.

Identification de son style préférentiel de management

Les principes du leadership situationnel dans les actes quotidiens du management

Diriger et piloter un groupe de travail, cartographie de son équipe

Prévenir et gérer les conflits

### PÉDAGOGIE

Apports théoriques

Photo langage

Tests individuels

Retour d'expériences en format Co développement & Mises en situation

## LE

Un module toujours conçu sur mesure.



### PUBLIC

Groupe de professionnels exerçant le même métier



### DUREE

22 h minimum

## FORMER SES ÉQUIPES À LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

### OBJECTIFS

Identifier et prévenir les facteurs de risques psycho-sociaux

Mettre en place des pratiques qui renforcent le bien-être et la qualité de vie au travail, source de performance organisationnelle.

### PROGRAMME

La définition des risques psychosociaux

La réglementation, les obligations et enjeux de prévention

Les facteurs de risques psycho-sociaux

Auditer son entreprise en matière de risque psychosocial

Les étapes à respecter dans une démarche de prévention

Le bien-être au travail : un choix stratégique

### PÉDAGOGIE

Apports théoriques

Mise en connaissance d'outils de diagnostic

Etude de cas concret

## LE

Regards croisés d'un juriste et d'une psychologue du travail

### PUBLIC

DRH et RRH, Chef de projet RH, Manager  
Responsable santé et sécurité, Assistante sociale.

### DUREE

2 jours

## LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL : SIGNES PRÉCURSEURS

### OBJECTIFS

Quels sont les signes de souffrance au travail ? Comment les reconnaître avant que la situation ne devienne trop compliquée et trop lourde physiquement et psychologiquement ?

Cette formation vous propose de vous aider à identifier les signes avant-coureurs pour pouvoir mobiliser à temps des ressources adaptées aux situations vécues.

### PROGRAMME

Définition de la souffrance au travail

Les principales causes de la souffrance au travail

Les signaux d'alerte : physiques, émotionnels, intellectuels, comportementaux

Les situations pathogènes

Les relais à mobiliser

### PÉDAGOGIE

Apports théoriques

Etude de cas concret

## LE

**Apports théoriques issus de la psychologie du travail.**

**Echange de bonnes pratiques**



### PUBLIC

DRH et RRH, Chef de projet RH, Manager  
Responsable santé et sécurité, Assistante sociale.



### DUREE

1 jour

## LES PROCESSUS DE CONSTRUCTION DES COOPÉRATIONS AU TRAVAIL

### OBJECTIFS

La coopération repose sur la confiance, c'est-à-dire sur une dimension subjective et relative aux événements. Elle ne peut pas être prescrite par l'organisation du travail. Comment alors favoriser les conditions de relations de confiance entre les différents acteurs de l'entreprise ?

Cette formation propose d'identifier les pratiques qui renforceront les possibles coopérations au travail.

### PROGRAMME

Les processus sociaux

Collectif de travail et travail collectif

L'organisation du travail comme cadre référent

Les ingrédients de la construction d'une relation de coopération

Le management comme déclencheur, facilitateur de la coopération

### PÉDAGOGIE

Apports théoriques

Etude de cas concret

Partages d'expériences

### LE

Utilisation d'un jeu pédagogique de sensibilisation aux enjeux et aux leviers d'action pour améliorer la coopération au travail



### PUBLIC

DRH et RRH, Chef de projet RH, Manager  
Responsable santé et sécurité, Assistante sociale.



### DUREE

1 jour

## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : BIEN ÊTRE & INNOVATION

Les conditions de vie au travail sont un enjeu pour les entreprises et les salariés. Les entreprises peuvent faire de la qualité de vie au travail un élément de valorisation de leur marque employeur et de leur attractivité. Pour les salariés, se sentir bien dans son environnement professionnel apparaît comme un facteur de motivation et d'innovation.

### OBJECTIFS

Identifier les bénéfices directs pour l'entreprise de favoriser la QVT

Sélectionner les éléments de sa politique QVT

### PROGRAMME

Liens entre performance sociale et performance économique

La QVT comme constitutif d'une culture d'entreprise

La QVT comme élément constitutif de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

Définir les éléments de son projet de qualité de vie au travail en tenant compte des enjeux d'entreprise

### PÉDAGOGIE

Exposés théoriques et temps d'échange

Constitution d'un auto diagnostic et d'un plan de travail individuel

## LE

**Une action de formation qui permet de repartir avec des axes concrets de travail d'amélioration de la qualité de vie au travail dans votre organisation.**

### PUBLIC

DRH et RRH, Chef de projet RH, Manager,  
Assistante sociale

### DUREE

1 jour

## LA GESTION DES CONFLITS AU TRAVAIL

### OBJECTIFS

L'émergence de comportements agressifs ou violents dans la relation doit être regardée comme le symptôme d'un dérèglement de la relation, dont l'origine peut être tracée et factuellement identifiée pour être ramenée dans la sphère professionnelle.

Cette formation propose de comprendre les situations de conflits et d'apprendre à les gérer.

### PROGRAMME

Définition de concepts : agressivité, violence verbale et physique, conflits et désaccord

La spécificité des conflits interpersonnels dans les situations de travail

Les émotions dans les situations conflictuelles

Les facteurs déclencheurs

Se connaître face à l'agressivité

En pratique, comment gérer et maîtriser une situation conflictuelle ? Savoir désamorcer les conflits.

### PÉDAGOGIE

Apports théoriques

Photo langage

Tests individuels

Retour d'expériences en format Co développement & Mises en situation

Exercices à partir de méthodes et outils

## LE

**Études à partir de situations concrètes rencontrées dans la vie professionnelle des personnes qui assistent à la formation**

### PUBLIC

DRH et RRH, Chef de projet RH, Manager  
Responsable santé et sécurité, Assistante sociale.

### DUREE

1 jour

## ACCOMPAGNER LES PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION DES SALARIÉS : DE L'IDENTIFICATION DES ENJEUX AUX PISTES D'ACTION

Cette formation est destinée aux entreprises qui accompagnent leur salarié dans l'évolution de poste, le reclassement ou l'évolution de compétences.

### OBJECTIFS

- Identifier les étapes de formation et les démarches concernées
- Conduire la personne à se positionner dans son projet professionnel
- Savoir accompagner et suivre un parcours de professionnalisation

### PROGRAMME

- Les entretiens individuels, le bilan de compétences, le plan de développement de compétences
- Les différents types de parcours de professionnalisation
- Identifier les compétences mobilisables
- Détecter les réels enjeux du changement
- Identifier les valeurs au travail

### PÉDAGOGIE

- Exposés théoriques et temps d'échange
- Partage d'expériences vécues

## LE

Une intervenante psychologue du travail, ancienne conseillère en emploi.

### PUBLIC

DRH et RRH, Chef de projet RH.  
Manager, Assistante sociale

### DUREE

1 jour



## ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL D'UN PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION

### OBJECTIFS

Pour l'entreprise : organiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et favoriser la gestion des carrières et la mobilité professionnelle.

Pour le salarié : faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et définir un projet professionnel ou de formation.

### PROGRAMME

Effectuer un inventaire des connaissances et des compétences.

Rechercher des centres d'intérêt et motivations via des questionnaires, des tests psychométriques et des entretiens approfondis.

Identifier les potentialités inexploitées et les pistes professionnelles connexes.

Elaborer et planifier le plan d'action du projet

### PÉDAGOGIE

Administration de tests psychotechniques

Entretiens

Méthodes issues de la Clinique de l'activité

### LE

Cadre éthique de l'intervention & confidentialité des échanges.

Document de restitution produit en fin d'action

### PUBLIC

Ouvert à tous

### DUREE

3 jours répartis sur plusieurs demi journées

## CONDUITE DES ENTRETIENS ANNUELS ET DE PROFESSIONNALISATION

### OBJECTIFS

- Connaître les enjeux, les objectifs et le cadre légal des entretiens annuels et professionnels
- Comprendre l'articulation de ce dispositif avec la politique RH de l'entreprise.
- Acquérir une méthodologie pour mener un entretien professionnel efficace.
- S'entraîner à la conduite de ces types d'entretien.

### PROGRAMME

- L'entretien professionnel et l'entretien annuel : cadre légal, enjeux et place au sein de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- Préparer les entretiens : analyse du parcours, identification des compétences clés, leviers de motivation, construction d'un plan d'action
- Mise en œuvre et conduite de l'entretien : les étapes clés
- Gestion des situations délicates

### PÉDAGOGIE

- Travail à partir des documents utilisés par votre organisation
- Exposés théoriques et temps d'échange
- Partage d'expériences vécues

### LE

Cadre éthique de l'intervention & confidentialité des échanges.  
Document de restitution produit en fin d'action

### PUBLIC

Ouvert à tous

### DUREE

1,5 jours

## COMMENT ÉVALUER L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES

### CONTEXTE ET OBJECTIFS

Le management par la compétence ou la politique de la compétence implique de la part des directions une propension à pouvoir évaluer l'acquisition de compétences au sein des équipes. Devant un tel chantier, il convient d'établir un modèle commun de la compétence pour conduire des dispositifs d'évaluation adaptés.

### PROGRAMME

La demande d'évaluation : entre mise à l'épreuve et réalité du terrain

Retour sur la notion de compétences, savoir, savoir être, savoir-faire, savoir agir

La dimension contextualisée de la compétence

Evaluation et responsabilité

Les outils psychométriques

### PÉDAGOGIE

Exposés théoriques et temps d'échange

Partage d'expériences vécues

Passation de tests

## LE

La recherche de solutions opérationnelles.



### PUBLIC

DRH et RRH, Chef de projet RH,  
Manager



### DUREE

1 jour

## ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

### OBJECTIFS

- Favoriser l'évolution des pratiques professionnelles au sein d'un service
- S'ouvrir à des attitudes professionnelles créatives pour sortir des impasses relationnelles
- Mobiliser et enrichir ses compétences collectivement
- Faciliter le développement de sa fonction au sein de son organisation.

### PROGRAMME ET PRÉ-REQUIS

Instaurer un travail d'élaboration psychique à visée professionnalisante autour de l'exploration en groupe de situations professionnelles rapportées par les participants.

### PÉDAGOGIE

Nous sommes à votre disposition pour préciser ensemble :

- Le cadre déontologique.
- La composition du groupe.
- La durée et la fréquence des séances.
- Les modalités d'évaluation.

### LE

Un module toujours conçu sur mesure.

### PUBLIC

Groupe de professionnels exerçant le même métier

### DUREE

22 h minimum réparties sur 1 an

## SENSIBILISATION AUX HANDICAPS AU TRAVAIL

### OBJECTIFS

Communiquer sur le handicap pour une entreprise est un moyen d'instaurer un dialogue en interne sur le sujet et afficher ses engagements en matière de responsabilité sociétale.

Cette formation vous propose de dépasser les représentations habituelles du handicap, de mieux connaître les situations de handicap au travail et de pouvoir ainsi mieux communiquer à ce sujet.

### PROGRAMME

Rappel réglementaire sur la politique du handicap

Les dispositifs spécifiques à l'intégration d'une personne en situation de handicap au travail

Les représentations du handicap

Les différents types de handicap : moteur, mental, psychique, sensitif

La personne en situation de handicap au travail : recherche d'autonomie

La qualité de vie au travail pour une personne en situation de handicap

### PÉDAGOGIE

Apports théoriques

Présentation d'études

Quizz

Témoignage

### LE

Intervention d'une personne en situation de handicap

 **PUBLIC**

Ouvert à tous

 **DUREE**

1 jour

## COMMENT INTÉGRER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP DANS SON ORGANISATION

### OBJECTIFS

Bien intégrer une personne en situation de handicap à la suite d'une embauche est gage de succès et un acquis pour des embauches futures.

Cette formation propose de vous outiller pour assurer une intégration adaptée et réussie d'une personne en situation de handicap au sein de votre organisation.

### PROGRAMME

Rappel réglementaire sur la politique du handicap

Les dispositifs spécifiques à l'intégration d'une personne en situation de handicap au travail

Les représentations du handicap

Les handicaps visibles et invisibles

La prise en compte du handicap en situation de travail

Les étapes de l'intégration

Prévenir les risques d'isolement

### PÉDAGOGIE

Apports théoriques

Présentation d'études

Quizz

Témoignage

## LE

Intervention d'une personne en situation de handicap



### PUBLIC

DRH et RRH, Chef de projet RH, Manager  
Assistante sociale.



### DUREE

1 jour

## TRAVAILLER AVEC UN (E) COLLÈGUE EN SITUATION DE HANDICAP

### OBJECTIFS

Comprendre la notion de handicap pour mieux intégrer les personnes en situation de handicap.

Sensibiliser aux différentes typologies de handicap et leurs manifestations.

Savoir aborder un collègue en situation de handicap : lever les préjugés, exprimer ses craintes, adopter les bonnes attitudes.

Identifier les situations difficiles et les relais à mobiliser.

### PROGRAMME

Définitions des différents types de handicap

Les répercussions et les manifestations du handicap sur la situation de travail et sur les relations à autrui

Les comportements et les bonnes attitudes à adopter face à chaque situation de handicap

Le rôle des collègues de travail dans la bonne intégration des personnes concernées

Savoir repérer les situations difficiles et construire les moyens d'y faire face.

Les relais internes et externes.

### PÉDAGOGIE

Apports théoriques

Quizz

Témoignage

Exercices et mises en situation

## LE

### L'intervention d'une personne en situation de handicap

#### PUBLIC

Collègues d'une personne en situation de handicap,  
équipe accueillant un nouveau collègue

#### DUREE

1 jour

## ACCOMPAGNER DES SALARIÉS EN DIFFICULTÉ DE SANTÉ OU EN SITUATION DE HANDICAP

### OBJECTIFS

- Mieux accompagner les personnes vers la reconnaissance et la compensation de leurs difficultés de santé.
- Identifier les difficultés de la reconnaissance administrative du handicap.
- Aborder le sujet avec la personne avec éthique et déontologie : quels mots et quels arguments.
- Identifier les ressources et relais possibles.

### PROGRAMME

- Comprendre la notion de handicap au travail pour pouvoir en parler et l'expliquer au bénéficiaire
- Identifier les situations pouvant entraîner une démarche de reconnaissance
- Les conditions d'un échange constructif de la question avec la personne concernée
- Présentation des différentes phases d'acceptation du handicap
- Présenter les bénéfices de la reconnaissance administrative du handicap et ses modalités d'attribution.

### PÉDAGOGIE

- Apports théoriques
- Etude de cas concret
- Vidéos (témoignages) et échanges.

## LE

Une formation qui se base sur l'étude de cas concrets.

### PUBLIC

Professionnels des RH, mission handicap, service social du personnel, services de santé au travail.  
Professionnels de l'insertion socio-professionnelle

### DUREE

1 jour