



2024

Catalogue

→ des formations

Ce document est interactif

Vous pouvez accéder aux fiches de formation en **cliquant sur leur noms** dans les sommaires.

Pour accéder au sommaire principal, cliquez sur → ☰



(l'icône est située en haut à gauche de chaque page)

Sommaire

6 Présentation de Compétence Prévention

9 Ils parlent de nous

10 Déroulé d'une formation

RISQUES PHYSIQUES

16 Devenir Acteur PRAP IBC

17 MAC Acteur PRAP IBC

18 Devenir Acteur PRAP Petite Enfance

19 MAC Acteur PRAP Petite Enfance

20 Devenir Acteur PRAP 2S

21 ALM Acteur PRAP 2S

22 MAC Acteur PRAP 2S

23 Devenir APS ASD

24 ALM APS ASD

25 MAC APS ASD

26 Gestes et Postures : mobilisation de personnes

27 Gestes et Postures : mobilité de la personne aidée

28 Gestes et Postures : manutention et port de charges

29 Gestes et Postures : travail sur écran

SÉCURITÉ & SECOURISME

32 Devenir SST : Sauveteur Secouriste du Travail

33 MAC SST : Sauveteur Secouriste du Travail

34 AFGSU 1

35 Recyclage AFGSU 1

36 AFGSU 2

37 Recyclage AFGSU 2

38 Habilitation électrique H0B0

39 Recyclage habilitation électrique H0B0

40 Habilitation électrique BSBE Manœuvre

41 Recyclage habilitation électrique BSBE Manœuvre

42 Devenir EPI : Équipier de Première Intervention

43 Recyclage EPI : Équipier de Première Intervention

44 Évacuation incendie

45 Incendie : Manipulation extincteurs et prévention

46 Prévention routière et addictions

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

50 S'initier à la prévention des RPS

51 RPS : Sensibilisation aux Risques Psychosociaux

52 Management relationnel

53 QVT : Piloter la démarche et prévenir les RPS

54 QVT : Manager la démarche et prévenir les RPS

55 QVT : Participer à la démarche et prévenir les RPS

56 Gestion du stress au travail

57 Communication bienveillante

58 Gestion de l'agressivité et des conflits

59 CSE : Prévention des RPS et QVT

60 Assistant de prévention : Prévention des RPS et QVT

61 Addictions : prévention et sensibilisation

62 Addictions : gestion et prévention dans son équipe

63 Gestion du temps et des priorités

64 Retraite : réussir son départ

65 Tuteur en entreprise

66 Codéveloppement pour animer le projet de QVT

67 S'adapter aux réorganisations dans son service

68 Recouvrer son énergie et gagner en sérénité

69 Accompagnement et soutien managérial

MANAGEMENT

72 Gérer les conflits dans son équipe

73 Communication bienveillante pour manager

74 Management relationnel

75 Déléguer efficacement

76 Optimiser le fonctionnement du CODIR

77 Entretien annuel d'évaluation : module équipiers

78 Entretien annuel d'évaluation : module managers

79 Codéveloppement pour optimiser ses pratiques managériales

80 Conduire des réunions et entretiens efficaces

81 Manager des managers

82 Conduite du changement

83 Cohésion d'équipe

84 Management relationnel

- 85** Reconnaissance au travail
- 86** Conduite de réunion à distance
- 87** Manager le télétravail
- 88** Accompagnement et soutien managérial
- 89** Optimiser ses pratiques managériales pour une amélioration continue de la QVT
- 90** Attirer, recruter et accueillir ses collaborateurs efficacement
- 91** Motiver et fidéliser son équipe

GESTION DE LA PRÉVENTION

- 94** Développer et manager la prévention des risques professionnels
- 95** Piloter et manager une démarche de prévention
- 96** Devenir Animateur Prévention du secteur Sanitaire et Médico-Social
- 98** Suivi de projet pour les Animateurs Prévention
- 99** MAC Animateur Prévention SMS
- 100** Développer et manager la prévention des risques professionnels dans sa structure
- 101** Devenir Animateur Prévention Aide et Soins à Domicile
- 102** MAC Animateur Prévention Aide et Soins à Domicile
- 103** Devenir Animateur Prévention
- 104** MAC Animateur Prévention
- 105** Référent Prévention dans son entreprise
- 106** Analyser les accidents de travail
- 107** Document Unique et PAPRIACT
- 108** Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)
- 109** Document Unique : COVID et RPS
- 110** Assistant de Prévention
- 111** Conseiller de Prévention
- 112** Recyclage Assistant de Prévention

INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

- 116** CSE : Économique et social
- 117** Présider le CSE pour la direction et les RH
- 118** CSE : Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)
- 119** CSE : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)
- 120** CSA/CSSCT/CSE : Perfectionnement RPS et QVT
- 121** CSE : référent harcèlement sexuel et agissements sexistes
- 122** Discrimination, égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre
- 123** CST : Comité Social Territorial

- 124** CSA : Comité Social d'Administration

GÉRONTOLOGIE

- 128** Bienveillance de la personne dépendante
- 129** Aide à la toilette : comprendre et accompagner
- 130** Alzheimer : comprendre et accompagner
- 131** Accompagnement des personnes en fin de vie
- 132** Ressentir pour mieux agir : simulateur de vieillissement
- 133** PERKICHUTE® : Prévention des risques de chutes
- 134** Animer la prévention des chutes des personnes âgées avec le jeu Perkichute® et dépister les potentiels sujets chuteurs
- 135** Réaliser des transmissions ciblées efficaces
- 136** Développer la relation aux patients et à leurs familles

FORMATION DE FORMATEURS

- 140** Devenir Formateur PRAP IBC
- 142** MAC Formateur PRAP IBC
- 143** Devenir Formateur PRAP 2S
- 145** MAC Formateur PRAP 2S
- 146** Devenir Formateur APS ASD
- 147** MAC Formateur APS ASD
- 148** ALM Formateur PRAP 2S et APS ASD
- 149** Consolider ses compétences pédagogiques de Formateur PRAP
- 150** Accompagnement à la construction du déroulé pédagogique pour la formation Acteur PRAP (2S et IBC)
- 151** Devenir formateur : acquérir les bases en pédagogie
- 152** Perfectionner ses compétences pédagogiques de formateur
- 153** Passerelle Formateur PRAP IBC vers Formateur PRAP 2S
- 154** Perfectionnement Formateur PRAP : activités de bureau
- 155** Devenir Formateur SST
- 156** Devenir Formateur SST (formation allégée)
- 157** MAC Formateur SST
- 158** Formateur en communication bienveillante
- 159** Formateur à la bienveillance de la personne âgée
- 160** Formateur en QVT et prévention des RPS
- 161** Intervenant en QVCT
- 162** Formateur CSE : Comité Social et Économique
- 163** Formateur CSE : Consolider ses compétences en SSCT
- 164** Formateur en management relationnel
- 165** Formateur en management de la QVT
- 166** Formateur en bien-être au travail
- 167** Formateur à la réalisation de l'entretien annuel individuel

- 168** Formateur en gestion de l'agressivité et des conflits

E-learning

SÉCURITÉ & SECOURISME

- 173** Incendie : Manipulation Extincteurs et Prévention

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- 175** Communication bienveillante
- 176** Communication bienveillante et sereine
- 177** QVT : Participer à la démarche et prévenir les RPS
- 178** QVT : Manager la démarche et prévenir les RPS
- 179** Management relationnel
- 180** Management relationnel
- 181** Prendre soin de soi et maintenir son énergie
- 182** Développer des transmissions courtes, toniques, efficaces
- 184** Accueil des résidents en Ehpad
- 186** Accueil des nouveaux professionnels
- 188** Équipes soignantes et équipes de restauration : une relation efficace

- 190** Gestion de l'agressivité et des conflits

MANAGEMENT

- 193** Entretien annuel d'évaluation : module managers
- 194** Management relationnel
- 195** Management relationnel (secteur sanitaire et social)

GÉRONTOLOGIE

- 197** Dépister les sujets chuteurs et prévenir les chutes des personnes âgées
- 198** Conditions générales d'inscription
- 199** Conditions générales
- 200** Notes

Qui sommes-nous ?



— Notre expérience

Compétences Prévention **accompagne les entreprises** dans leurs démarches de prévention des risques professionnels **depuis plus de vingt ans**. Nous mettons tous les jours cette expertise au profit de nos clients, en leur proposant des projets de prévention structurés, adaptés à leurs besoins, à leurs enjeux et spécifiques à leur secteur d'activité.



— Notre vision

Nous mettons un point d'honneur à **actualiser en permanence nos méthodes, contenus et outils pédagogiques** afin de vous proposer des prestations innovantes, pertinentes et en adéquation avec la recherche scientifique et l'évolution des technologies. Dans cet esprit, nos équipes travaillent à la **digitalisation croissante de nos outils**, incluant la formation elearning et les ateliers en visioconférence.

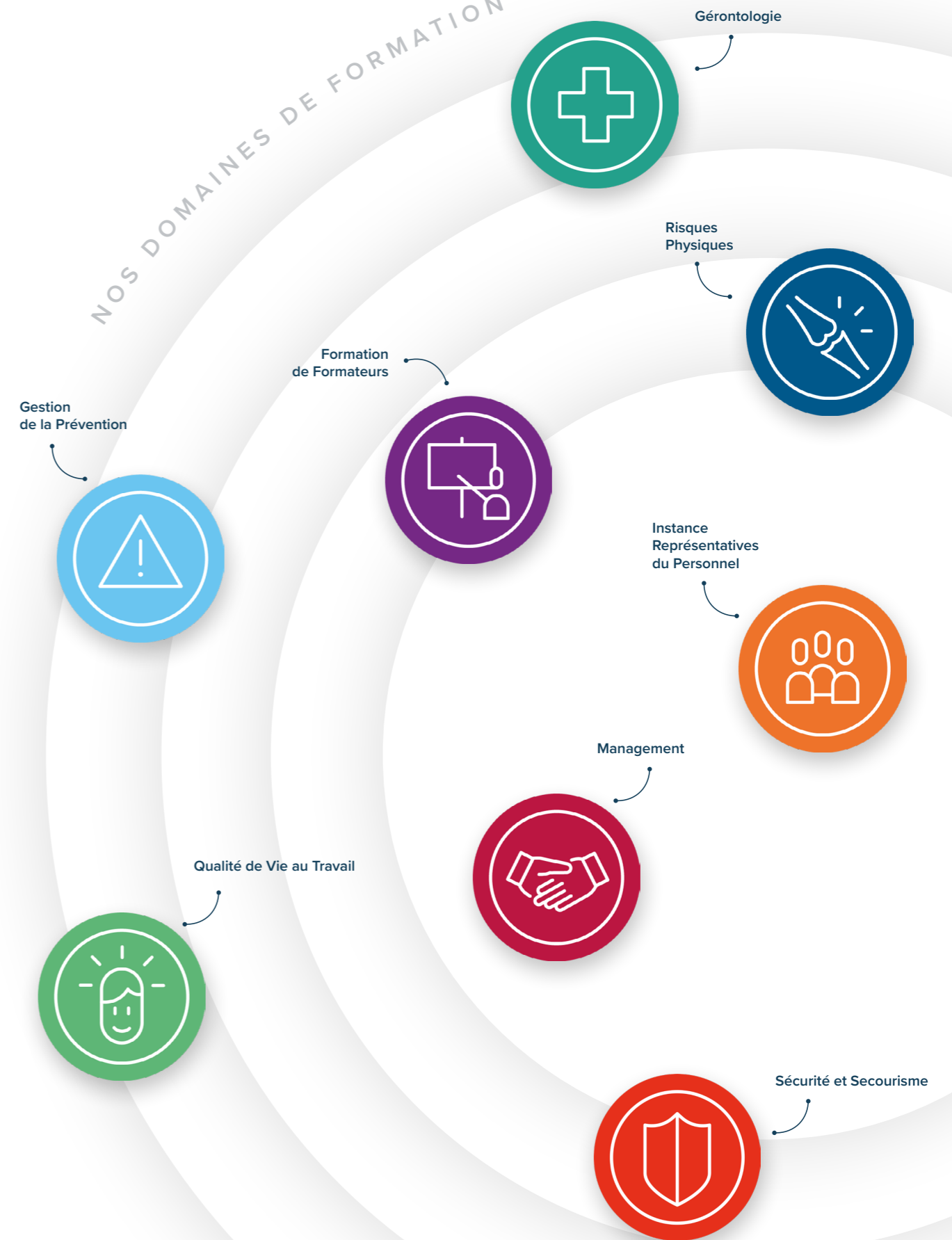


— Notre champs d'action

Nos conseillers sont à votre service pour **réfléchir avec vous aux solutions les mieux adaptées à vos problématiques**. En présentiel ou à distance, ils pourront analyser vos besoins en formations, proposer une **analyse diagnostique de la santé et de la performance de votre établissement** et vous guider dans la structuration et la mise en place de votre projet de formation.



NOS DOMAINES DE FORMATION



— Intervention dans toute la France

Notre réseau, composé de **plus de 200 intervenants** répartis sur l'ensemble du territoire, nous permet d'assurer la proximité avec nos clients. Ces formateurs et consultants ayant bénéficiés d'expériences professionnelles variées (ergonomes, psychologues du travail, ergothérapeutes, juristes, soignants,...) s'appuie sur **un référentiel qualité développé au sein de notre institut de formation de formateur.**



Ils parlent de nous !

Géraldine V.

Clinique Saint Augustin (33)

DISPOSITIF : DEVENIR FORMATEUR PRAP 2S

—
“Formation qualitative, basée sur l'humain et le respect. Contenu dense mais passionnant. Merci !”

Sophie D.
SISTAC (16)

DISPOSITIF : METTRE À JOUR SES COMPÉTENCES DE FORMATEUR PRAP 2S

—
“Une formation très riche en explications et qui permet de s'installer un peu plus dans les compétences PRAP 2S.”

Isabelle D.

Communauté d'Agglomération de Mont de Marsan (40)

DISPOSITIF : FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT

—
“Le temps d'échange et de mise en pratique ont été très bénéfiques parce qu'ils m'ont permis de trouver des solutions pour améliorer mes relations avec les agents au quotidien.”

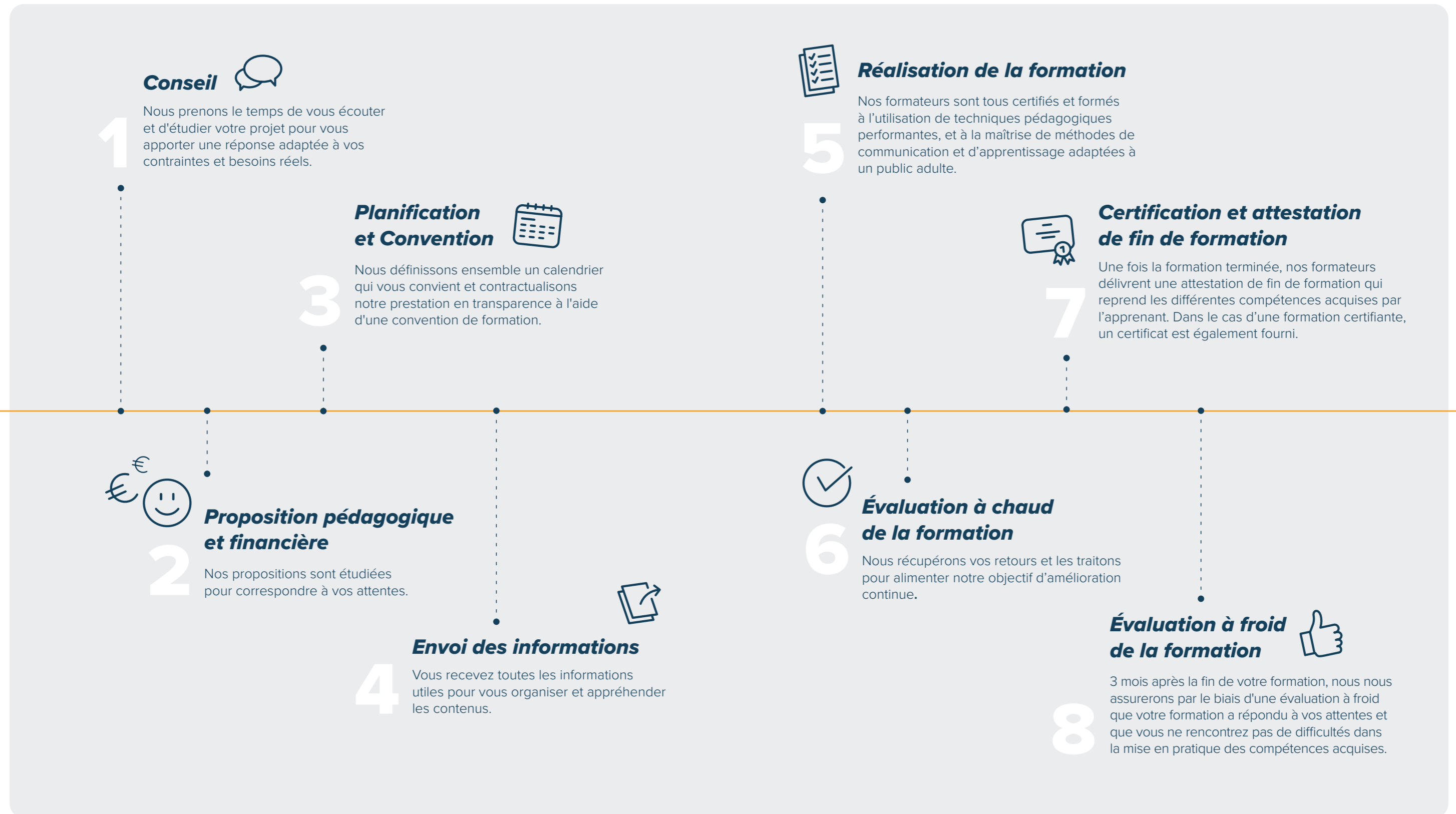
Christine M.

EHPAD MUSDEHALSUENIA (64)

DISPOSITIF : EXCELLENCE RELATIONNELLE DU MANAGER ET PERFORMANCE DE L'ÉQUIPE

—
“Une vraie démarche avec des changements à la clé. Nous avons noté une amélioration dans la communication, l'implication des équipes et de la sphère encadrante ainsi qu'une solidarité développée.”

Déroulé d'une formation



La formation e-learning avec **Compétences Prévention**

La pédagogie avant tout

- Des modules variés et motivants.
- Des supports interactifs et attractifs.
- Des fiches pratiques et des challenges pour mettre en pratique.
- Des évaluations intermédiaires et finales pour ancrer les connaissances.

Où vous voulez quand vous voulez

- Nos formations sont accessibles 24h/24 et 7j/7 depuis un ordinateur, un smartphone ou une tablette.
- Grâce à l'enregistrement de la progression, vous reprenez là où vous vous êtes arrêté.

Une prise en main rapide

- Une plateforme facile d'utilisation.
- Un enregistrement simple avec seulement une adresse mail.
- Une équipe support à votre disposition si besoin.

Des moments de rencontre

- Profitez d'un partage d'expérience entre apprenants.
- Bénéficiez de l'expertise d'un consultant.

Un budget maîtrisé

- Des économies sur les coûts indirects liés aux formations présentielles (remplacements, déplacements, logements...).
- La réduction des contraintes logistiques.



“Une formation très complète.” Alexandra S.



La formation est à la fois très complète et très amusante ce qui donne envie d'en voir toujours plus, j'ai adoré, merci !

“Facile d'utilisation.”

Florent G.



Je craignais de ne pas comprendre le fonctionnement de la formation en ligne mais c'était en fait très simple.

Déroulé d'une formation

Module introductif

Un premier temps d'échange pour **se rencontrer et découvrir ensemble la formation**, son organisation et la plateforme en ligne.

La formation

Des vidéos courtes et dynamiques, des exercices pédagogiques ludiques et surtout, des challenges et défis pour **mettre en pratique immédiatement les nouvelles compétences**. Le tout suivi et guidé par le consultant.

Appréciation des progrès

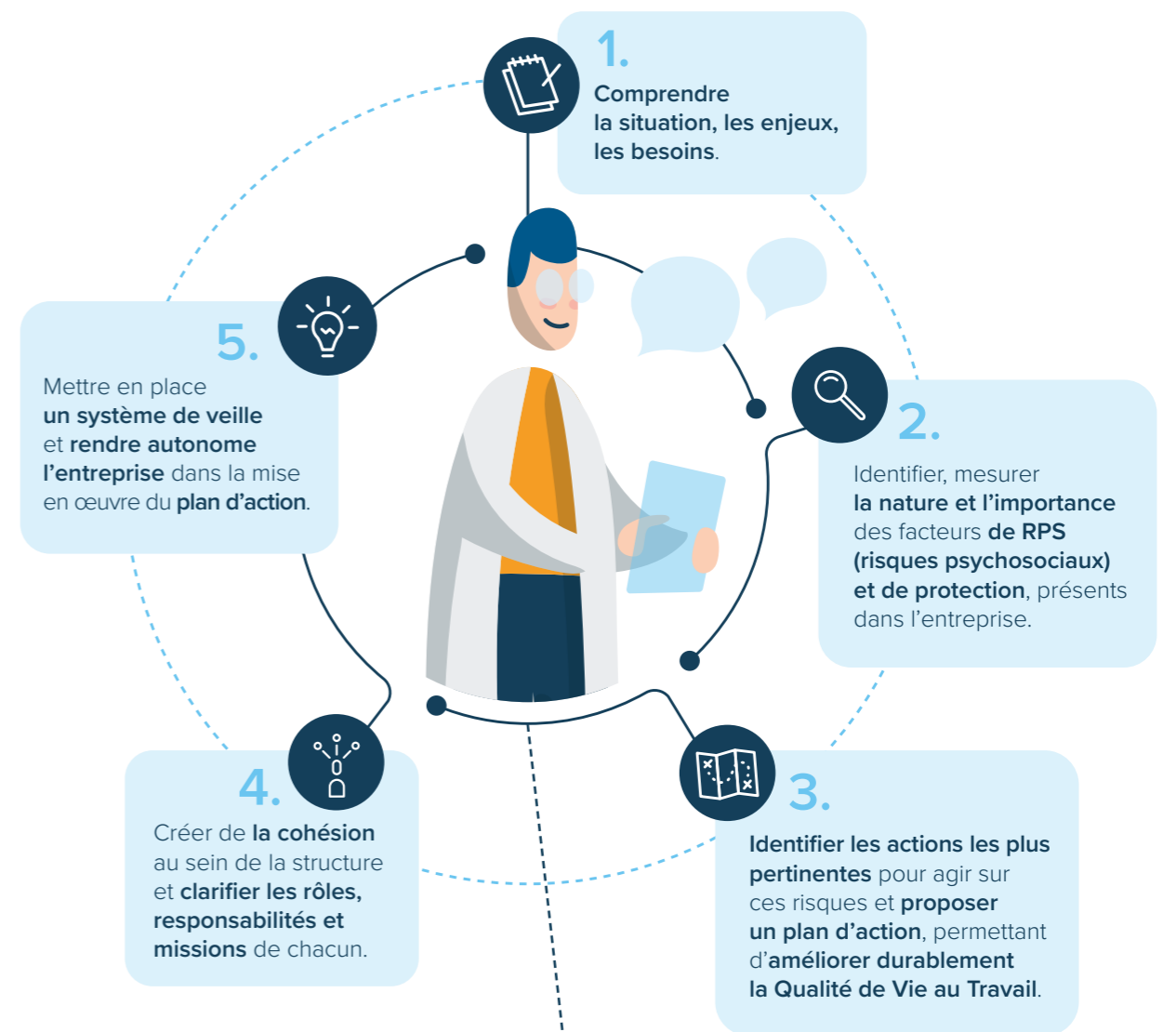
Bilan avec le consultant sur toutes les compétences acquises lors de la formation et **délivrance d'un certificat de réussite**.

Diagnostique des Risques Psychosociaux

La question de **la santé mentale au travail** a émergé parallèlement aux évolutions récentes du monde du travail.

L'adaptation nécessaire à **un environnement de plus en plus exigeant** fait peser, sur les collectifs de travail, des contraintes croissantes qui ont contribué à **l'émergence des RPS : “Risques Psychosociaux”**.

En raison de leurs conséquences sur la santé des salariés et le fonctionnement de l'organisation, les RPS constituent un danger pesant sur **la qualité du service, la performance, le climat social et la santé physique et mentale des travailleurs**. **Compétences Prévention** vous aide à dresser le diagnostic des RPS dans votre entreprise et à déployer une démarche de prévention collective et pérenne.



Nos experts, ayant une très bonne connaissance du fonctionnement du dialogue social et une grande adaptabilité, vous accompagnent et vous soutiennent, tout au long de cette démarche.

Un suivi post-accompagnement par le biais de restitutions écrites et orales est toujours assuré, afin de pérenniser les pratiques respectueuses mises en place.

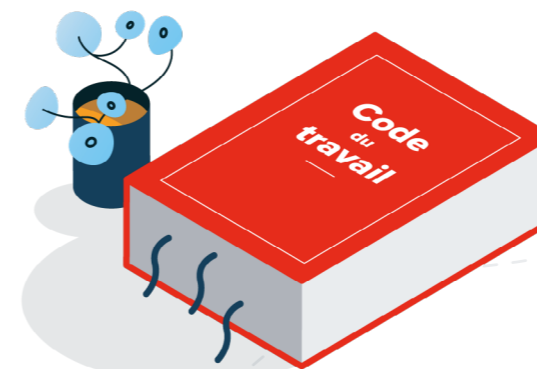


Pourquoi se former aux risques physiques ?



1 Parce que les risques liés à l'activité physique sont à l'origine d'**un accident du travail sur trois**.

2 Mais aussi de **80%** des maladies professionnelles.



3 Pour répondre à l'obligation de l'employeur de **veiller à la sécurité et à la protection de la santé** de ses salariés.

(art. L 4121-1-2-3 du Code du Travail)



Risques physiques

- 16 Devenir Acteur PRAP IBC
- 17 MAC Acteur PRAP IBC
- 18 Acteur PRAP Petite Enfance
- 19 MAC Acteur PRAP Petite Enfance
- 20 Devenir Acteur PRAP 2S
- 21 ALM Acteur PRAP 2S
- 22 MAC Acteur PRAP 2S

- 23 Devenir APS ASD
- 24 ALM APS ASD
- 25 MAC APS ASD
- 26 Gestes et Postures : mobilisation de personnes
- 27 Geste et Postures : mobilité de la personne aidée
- 28 Gestes et Postures : manutention et port de charges
- 29 Gestes et Postures : travail sur écran

LEXIQUE DES TYPES DE FORMATION

CPF Éligible CPF

Formation pouvant être financée par le Compte Personnel de Formation.

Qualifiante

Formation apportant une qualification professionnelle immédiate.

Best-seller

Fait partie des formations les plus demandées par nos clients.

Disponible en INTER

Rendez-vous sur notre site pour découvrir les dates des prochaines sessions inter-entreprises.



Certifiante

Formation visant à l'obtention d'un certificat officiel.

Devenir Acteur PRAP IBC

— Industrie BTP Commerce et activités de bureau

Objectif

Prévenir les risques professionnels par des actions concrètes ou par des remontées d'informations sur les risques réels rencontrés dans les situations de travail du quotidien.

RISQUES PHYSIQUES

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation initiale "Acteur PRAP IBC" est l'outil indispensable pour instaurer une démarche de prévention dynamique et durable en entreprise.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure d'optimiser leurs pratiques professionnelles et de participer activement à l'évaluation des risques dans leurs situations de travail.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Se situer en tant qu'acteur de prévention des risques liés à l'activité physique dans son entreprise.
- Observer et analyser sa situation de travail en s'appuyant sur le fonctionnement du corps humain, afin d'identifier les différentes atteintes à la santé susceptibles d'être encourues.
- Participer à la maîtrise du risque dans son entreprise et à sa prévention.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes. Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en entreprise pendant l'intersession.

70% pratique 30% théorique.

Le programme

1 Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels

- Les cadres légaux et institutionnels de la prévention des risques.
- Les enjeux de la prévention des risques sur la santé, le travail et la performance.
- Les processus d'apparition des risques professionnels.
- Les différents risques de son secteur d'activité.
- Les notions d'accident de travail, d'accident de trajet et de maladie professionnelle.

2 Inscrire ses actions dans la démarche de prévention

- Connaître son potentiel d'action dans la démarche de prévention.
- Participer activement à la démarche de prévention.
- Interagir efficacement avec les autres acteurs de la prévention.

3 Réaliser l'évaluation de ses risques professionnels

- Les techniques de prise de hauteur pour observer son travail.
- Les limites du corps humain : anatomie, physiologie, pathologies.
- Repérer les facteurs de chutes, d'accidents de manutention et de TMS.
- Identifier les composantes d'une situation de travail génératrice de risques.
- Évaluer ses contraintes physiques, mentales et émotionnelles.
- Analyser les phases de travail à risque dans son activité professionnelle.
- Les outils de recherche d'améliorations préventives.

4 Adapter et optimiser ses pratiques professionnelles

- Les principes de sécurité physique et d'économie d'effort.
- Simulations sensorielles des handicaps physiques dus au travail.
- Les manutentions protectrices adaptées à son métier.
- L'utilisation des aides techniques préventives.

5 Adapter et optimiser ses pratiques professionnelles (spécifique aux activités de bureau)

- Ergonomie du poste de travail.
- Pratique visuelle.
- Activités physiques de compensation.

FORMATION



— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

P101

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Personnel d'entreprise ou d'établissement public.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

2 jours en présentiel, répartis si possible sur 3 semaines.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans le secteur IBC certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Délivrance du certificat d'Acteur PRAP IBC de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 2 ans.

MAC Acteur PRAP IBC

— Recyclage PRAP secteur Industrie BTP Commerce et activités de bureau

Objectif

Mettre à jour ses compétences d'Acteur PRAP IBC afin de conserver sa certification et redynamiser la démarche de prévention de son entreprise.

RISQUES PHYSIQUES

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "MAC Acteur PRAP IBC" permet de réactiver les compétences des salariés formés Acteur PRAP IBC et de re-dynamiser la démarche de prévention. Elle se base sur le retour d'expérience de chaque stagiaire, afin d'optimiser les pratiques et de se mettre à jour sur les méthodes et outils d'analyse de situations de travail.

Le recyclage Acteur PRAP IBC est obligatoire tous les 24 mois pour que le certificat reste valide.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Se situer en tant qu'acteur de prévention des risques liés à l'activité physique dans son entreprise.
- Observer et analyser sa situation de travail en s'appuyant sur le fonctionnement du corps humain, afin d'identifier les différentes atteintes à la santé susceptibles d'être encourues.
- Participer à la maîtrise du risque dans son entreprise et à sa prévention.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques et jeux de rôles. Applications concrètes et retours d'expérience.

70% pratique 30% théorique.

Le programme

1 Poursuivre sa participation à la démarche de prévention

- Faire le point sur les avancées individuelles et collectives.
- Réactiver son potentiel d'action.
- Agir en collaboration avec les autres acteurs.

2 Poursuivre l'évaluation de ses risques professionnels

- Perfectionner ses techniques de prise de hauteur pour observer son travail.
- Revoir les limites du corps humain.
- Poursuivre le repérage des facteurs de chutes, d'accidents de manutention et de TMS.
- Partager ses repérages de situations de travail à risque.
- Partager ses analyses de contraintes physiques, mentales et émotionnelles.
- Revoir les outils de recherche d'améliorations préventives.

FORMATION



— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence —

P101R

PRÉREQUIS

Titulaire d'un certificat d'Acteur PRAP IBC.

PUBLIC

Acteurs PRAP IBC.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans le secteur IBC certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Renouvellement du certificat d'Acteur PRAP IBC de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 2 ans.

Devenir Acteur PRAP Petite Enfance

FORMATION



Objectif

Prévenir les risques professionnels par des actions concrètes ou par des remontées d'informations sur les risques réels rencontrés dans les situations de travail du quotidien.



RISQUES PHYSIQUES

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation initiale "Acteur PRAP Petite enfance" est l'outil indispensable pour instaurer une démarche de prévention dynamique et durable dans les structures du secteur de la petite enfance.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure d'optimiser leurs pratiques professionnelles et de participer activement à l'évaluation des risques dans leurs situations de travail.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques.
- Inscrire ses actions dans la démarche de prévention.
- Réaliser l'évaluation de ses risques professionnels.
- Adapter et optimiser ses pratiques professionnelles.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes. Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en entreprise pendant l'intersession.

70% pratique 30% théorique.

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

PE01

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout personnel travaillant dans le secteur de la petite enfance.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs PRAP certifiés par l'INRS, spécialisés dans le secteur de la petite enfance.

ÉVALUATION

Délivrance du certificat d'Acteur PRAP IBC de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 2 ans.

Le programme

1 Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels

- Les cadres légaux et institutionnels de la prévention des risques.
- Les enjeux de la prévention des risques sur la santé, le travail et la performance.
- Les processus d'apparition des risques professionnels.
- Les différents risques du secteur de la petite enfance.
- Les notions d'accident de travail, d'accident de trajet et de maladie professionnelle.

2 Inscrire ses actions dans la démarche de prévention

- Connaître son potentiel d'action dans la démarche de prévention.
- Participer activement à la démarche de prévention.
- Interagir efficacement avec les autres acteurs de la prévention.

3 Réaliser l'évaluation de ses risques professionnels

- Les techniques de prise de hauteur pour observer son travail.
- Les limites du corps humain : anatomie, physiologie, pathologies.
- Repérer les facteurs de chutes, d'accidents de mobilisation et de TMS.
- Identifier les composantes d'une situation de travail génératrices de risques.
- Évaluer ses contraintes physiques, mentales et émotionnelles.
- Analyser les phases de travail à risque dans son activité professionnelle.
- Les outils de recherche d'améliorations préventives.

4 Adapter et optimiser ses pratiques professionnelles

- Les principes de sécurité physique et d'économie d'effort.
- Simulations sensorielles des handicaps physiques dus au travail.
- Les mobilisations protectrices adaptées aux enfants en bas âge.
- L'utilisation des aides techniques préventives.

MAC Acteur PRAP Petite Enfance

FORMATION



Objectif

Mettre à jour ses compétences pour conserver la certification Acteur PRAP et re-dynamiser la démarche de prévention.



RISQUES PHYSIQUES

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "MAC Acteur PRAP Petite Enfance" permet de réactiver les compétences des salariés formés Acteur PRAP PE et de re-dynamiser la démarche de prévention.

Elle se base sur le retour d'expérience de chaque stagiaire, afin d'optimiser les pratiques et de se mettre à jour sur les méthodes et outils d'analyse de situation de travail.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Poursuivre sa participation à la démarche de prévention.
- Poursuivre l'évaluation de ses risques professionnels.
- Adapter et optimiser ses pratiques professionnelles.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70% pratique 30% théorique.

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence —

PE01R

PRÉREQUIS

Titulaire d'un certificat d'acteur PRAP IBC et avoir suivi la formation PRAP PE initiale.

PUBLIC

Acteur PRAP PE.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs PRAP certifiés par l'INRS, spécialisés dans le secteur de la petite enfance.

ÉVALUATION

Renouvellement du certificat d'Acteur PRAP IBC de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 2 ans.

Le programme

1 Poursuivre sa participation à la démarche de prévention

- Faire le point sur les avancées individuelles et collectives.
- Réactiver son potentiel d'action.
- Agir en collaboration avec les autres acteurs.

2 Poursuivre l'évaluation de ses risques professionnels

- Perfectionner ses techniques de prise de hauteur pour observer son travail.
- Revoir les limites du corps humain.
- Poursuivre le repérage des facteurs de chutes, d'accidents de mobilisation et de TMS.
- Partager ses repérages de situations de travail à risque.
- Partager ses analyses de contraintes physiques, mentales et émotionnelles.
- Revoir les outils de recherche d'améliorations préventives.

3 Adapter et optimiser ses pratiques professionnelles

- Revoir les principes de sécurité physique et d'économie d'effort.
- Perfectionner les mobilisations protectrices adaptées à des enfants en bas âge.
- Refaire le point sur l'utilisation des aides techniques préventives.

Devenir Acteur PRAP 2S

— secteur Sanitaire et Social avec ALM intégrée



Objectif

Prévenir les risques professionnels par des actions concrètes ou par des remontées d'informations sur les risques réels rencontrés dans les situations de travail du quotidien.



RISQUES PHYSIQUES

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation initiale "Acteur PRAP 2S" est l'outil indispensable pour instaurer une démarche de prévention dynamique et durable dans les structures du secteur sanitaire et social.

À l'issue de cette formation, les Acteurs PRAP 2S seront en mesure d'optimiser leurs pratiques professionnelles et de participer activement à l'évaluation des risques dans leurs situations de travail.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Se situer en tant qu'acteur de prévention des risques liés à l'activité physique dans son entreprise.
- Observer et analyser sa situation de travail en s'appuyant sur le fonctionnement du corps humain, afin d'identifier les différentes atteintes à la santé susceptibles d'être encourues.
- Participer à la maîtrise du risque dans son entreprise et à sa prévention.
- Accompagner la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Utilisation de matériel selon référentiel PRAP, video projection, illustration sur paperboard, présentation Powerpoint, support pédagogique. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en établissement pendant l'intersession.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels

- Les cadres légaux et institutionnels de la prévention des risques.
- Les enjeux de la prévention des risques sur la santé, le travail et la performance.
- Les processus d'apparition des risques professionnels.
- Les différents risques du secteur sanitaire et social.
- Les notions d'accident de travail, d'accident de trajet et de maladie professionnelle.

2 Inscrire ses actions dans une démarche de prévention

- Connaître son potentiel d'action dans la démarche de prévention de la structure.
- Participer activement à la démarche de prévention.
- Interagir efficacement avec les autres acteurs de la prévention.

3 Réaliser l'évaluation de ses risques professionnels

- Les techniques de prise de hauteur pour observer son travail.
- Les limites du corps humain : anatomie, physiologie, pathologies.
- Repérer les facteurs de chutes, d'accidents de mobilisation et de TMS.
- Identifier les composantes d'une situation de travail génératrices de risques.
- Évaluer ses contraintes physiques, mentales et émotionnelles.
- Analyser les phases de travail à risque dans son activité professionnelle.
- Les outils de recherche d'améliorations préventives.

FORMATION



Certifiante



Best-seller

— 28 heures

soit 4 jours de formation

Référence —

P201M

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Soignant ou faisant fonction.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

2 jours en présentiel.
Intersession : 15 jours environ.
2 jours en présentiel.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires (inter ou intra).

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans le secteur sanitaire et social certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Délivrance du certificat d'Acteur PRAP 2S de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 2 ans.

ALM Acteur PRAP 2S

— Formation complémentaire Accompagnement à la mobilité



Objectif

Intégrer l'accompagnement à la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi dans le cadre de son activité.



RISQUES PHYSIQUES

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

Cette formation permet d'apporter les compétences nécessaires pour mettre en œuvre l'accompagnement de la mobilité en prenant soin de l'autre et de soi pour des Acteurs PRAP 2S formés avant 2023 ou tout au moins sur l'ancienne version de la formation d'Acteur PRAP 2S en 3 jours.

— CONTENU

Cette formation, qui remplace exceptionnellement le MAC et est obligatoire pour tous les Acteurs PRAP 2S formés avant le 1^{er} janvier 2023, traite les points suivants :

- Les enjeux de l'accompagnement à la mobilité de la personne aidée,
- La mise en œuvre d'une démarche intégrant les déplacements naturels,
- L'évaluation des capacités en fonction du déplacement à réaliser,
- Les modalités d'assistance en lien avec l'environnement,
- Les aides techniques adaptées.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Identifier les enjeux d'un accompagnement.
- Séquencer les déplacements naturels permettant de se mouvoir.
- Analyser la situation d'accompagnement.
- Caractériser les aides techniques au regard des situations d'accompagnement.

— PÉDAGOGIE

Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Le dispositif ALM dans la formation acteur PRAP 2S

- L'accompagnement à la mobilité en prenant soin de l'autre et de soi.
- Les enjeux de l'ALM.

2 Les déplacements naturels

- Définir les notions de déplacement naturel et de déplacement spontané.
- Les étapes d'un déplacement naturel et les mouvements élémentaires qui les composent.

- Le schéma décisionnel ALM.
- Le recueil des informations indispensables.
- L'évaluation de l'environnement, des capacités et des risques.

3 Les différents accompagnements

- Les principes sécuritaires et les gestes permettant de les respecter lors de l'ALM.
- Les niveaux d'assistance en fonction des capacités à réaliser les étapes du déplacement.
- La guidance verbale.

FORMATION



Certifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

ALMACT

PRÉREQUIS

Titulaire du certificat d'Acteur PRAP 2S.

PUBLIC

Acteurs PRAP 2S.

ORGANISATION

De 4 à 10 participants.

INTERVENANTS

Formateur PRAP 2S.

ÉVALUATION

Renouvellement du certificat d'Acteur PRAP 2S de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 2 ans.

4 La certification

- Les différentes épreuves certificatives.

MAC Acteur PRAP 2S

— Recyclage acteur PRAP secteur Sanitaire et Social

Objectif

Mettre à jour ses compétences d'Acteur PRAP 2S afin de conserver sa certification et re-dynamiser la démarche de prévention de sa structure.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "MAC Acteur PRAP 2S" permet de réactiver les compétences des salariés formés Acteur PRAP 2S et de re-dynamiser la démarche de prévention. Elle se base sur le retour d'expérience de chaque stagiaire, afin d'optimiser les pratiques et de se mettre à jour sur les méthodes et outils d'analyse de situations de travail ainsi que sur l'accompagnement de la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi.

Le recyclage Acteur PRAP 2S est obligatoire tous les 24 mois pour que le certificat reste valide.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Se situer en tant qu'acteur de prévention des risques liés à l'activité physique dans son établissement.
- Observer et analyser sa situation de travail en s'appuyant sur le fonctionnement du corps humain afin d'identifier les différentes atteintes à la santé susceptibles d'être encourues.
- Participer à la maîtrise du risque dans son établissement et à sa prévention.
- Accompagner la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques et jeux de rôles. Applications concrètes et retours d'expérience.

70% pratique 30% théorique.

Le programme

1 Se situer en tant qu'acteur de prévention des risques liés à l'activité physique dans son établissement

- Retours d'expériences pour faire le point sur les avancées individuelles et collectives.
- Repérer dans son métier les situations susceptibles de nuire à sa santé en utilisant le schéma du mécanisme d'apparition du dommage.

2 Observer et analyser sa situation de travail en s'appuyant sur le fonctionnement du corps humain afin d'identifier les différentes atteintes à la santé susceptibles d'être encourues

- Perfectionner ses techniques de prise de hauteur pour observer son travail.
- Revoir les limites du corps humain.
- Poursuivre le repérage des facteurs

de chutes, d'accidents de mobilisation et de TMS.

- Partager ses repérages de situations de travail à risque.
- Partager ses analyses de contraintes physiques, mentales et émotionnelles.
- Revoir les outils de recherche d'améliorations préventives, physiques, mentales et émotionnelles.

3 Participer à la maîtrise du risque dans son établissement et à sa prévention

- Proposer des améliorations de sa situation de travail.
- Faire remonter l'information aux personnes concernées.
- Revoir les principes de prévention et les principes de protection.

FORMATION



— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

P201RM

PRÉREQUIS

Être formé à l'ALM.

PUBLIC

Acteur PRAP 2S.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans le secteur sanitaire et social certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Renouvellement du certificat d'Acteur PRAP 2S de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 2 ans.

Devenir APS ASD

— Acteur Prévention Secours Aide et Soins à Domicile avec ALM intégrée

Objectif

Être acteur de la prévention des risques de son métier et intervenir comme sauveteur secouriste du travail.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

À l'issue de cette formation, l'APS ASD sera capable de proposer des mesures de prévention adaptée grâce à l'observation et l'analyse de sa situation de travail pour contribuer à la démarche de prévention de la structure. Il sera également en mesure d'accompagner la personne aidée, sans se substituer à elle dans son déplacement, en se préservant de contraintes physiques.

Enfin, il aura également la compétence de SST, lui permettant de protéger, examiner, alerter ou faire alerter, secourir en cas d'accident du travail.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Être acteur de la prévention des risques professionnels liés à son métier et se situer en tant qu'APS dans la structure.
- Observer et analyser une situation de travail pour identifier ce qui peut nuire à la santé et participer à la maîtrise des risques dans sa structure.
- Accompagner la mobilité de la personne aidée, en prenant soin de l'autre et de soi.
- Intervenir face à une situation d'accident du travail.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes. Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en structure.

70% pratique 30% théorique.

RISQUES PHYSIQUES

Le programme

1 Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels

- Les cadres légaux et institutionnels.
- Les enjeux de la prévention des risques.
- Les processus d'apparition des risques.
- Les différents risques du domicile.
- Les notions d'accident de travail, d'accident de trajet et de maladie professionnelle.
- Interagir efficacement avec les autres acteurs de la prévention

2 Réaliser l'évaluation de ses risques professionnels

- Les techniques de prise de hauteur pour observer son travail.
- Les limites du corps humain : anatomie, physiologie, pathologies.
- Repérer les facteurs de chutes, d'accidents de mobilisation et de TMS.

- Identifier les composantes d'une situation de travail génératrice de risques.
- Évaluer ses contraintes physiques, mentales et émotionnelles.
- Analyser les phases de travail à risque dans son activité.
- Les outils de recherche d'améliorations préventives.

3 Accompagner la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi

- Argumenter les enjeux pour la personne aidée et sa famille.
- Identifier les enjeux d'un accompagnement et l'établissement.
- Repérer les étapes du déplacement naturel.
- Déterminer les capacités à la réalisation du déplacement.
- S'assurer des possibilités de la personne aidée.
- Identifier les capacités de la personne aidée.

FORMATION



— 32 heures

soit 4,5 jours de formation

Référence —

C101M

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Intervenants à domicile, aidants familiaux.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

Module 1 : 2 jours
Inter-session avec travaux personnels estimés à 4 heures
Module 2 : 2,5 jours

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans le secteur de l'aide et du soin à domicile et sur les risques spécifiques à ce secteur, certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Délivrance du certificat d'Acteur APS ASD de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 2 ans. Le titulaire du certificat « Acteur Prévention Secours ASD » est réputé détenir, par équivalence, le certificat de Sauveteur Secouriste du Travail.

- Identifier les déterminants liés à l'environnement.
- Prendre en compte les risques pour la personne aidée et l'accompagnant.
- Identifier et déterminer les aides techniques en fonction des contraintes environnementales et des caractéristiques de la personne aidée.
- Guider la personne aidée et compenser les incapacités par une assistance sans portage délégué.

4 Intervenir efficacement face à une situation d'accident de travail

- Identifier et supprimer le danger.
- Déceler une urgence vitale.
- Alerter et faire alerter.
- Secourir la victime de manière appropriée.

RISQUES PHYSIQUES

III

III

ALM APS ASD

— Accompagnement à la mobilité



Objectif

Intégrer l'accompagnement à la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi dans le cadre de son activité.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

Cette formation permet d'apporter les compétences nécessaires pour mettre en œuvre l'accompagnement de la mobilité en prenant soin de l'autre et de soi pour des Acteurs APS ASD formés avant 2023 ou tout au moins sur l'ancienne version de la formation d'APS ASD en 3 jours.

— CONTENU

Cette formation, qui remplace exceptionnellement le MAC et est obligatoire pour tous les Acteurs APS ASD formés avant le 1^{er} janvier 2023, traite les points suivants :

- Les enjeux de l'accompagnement à la mobilité de la personne aidée,
- La mise en œuvre d'une démarche intégrant les déplacements naturels,
- L'évaluation des capacités en fonction du déplacement à réaliser,
- Les modalités d'assistance en lien avec l'environnement,
- Les aides techniques adaptées.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Identifier les enjeux d'un accompagnement.
- Séquencer les déplacements naturels permettant de se mouvoir.
- Analyser la situation d'accompagnement.
- Caractériser les aides techniques au regard des situations d'accompagnement.
- Réviser la conduite à tenir face à une situation d'accident.

— PÉDAGOGIE

Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Le dispositif ALM dans la formation APS ASD

- L'accompagnement à la mobilité en prenant soin de l'autre et de soi.
- Les enjeux de l'ALM.

2 Les déplacements naturels

- Définir les notions de déplacement naturel et de déplacement spontané.
- Les étapes d'un déplacement naturel et les mouvements élémentaires qui les composent.
- Le schéma décisionnel ALM.

- Le recueil des informations indispensables.
- L'évaluation de l'environnement, des capacités et des risques.

3 Les différents accompagnements

- Les principes sécuritaires et les gestes permettant de les respecter lors de l'ALM.
- Les niveaux d'assistance en fonction des capacités à réaliser les étapes du déplacement.
- La guidance verbale.
- L'aide sans portage délégué.
- Les aides techniques.

FORMATION

Certifiante

— 21 heures

soit 3 jours de formation

Référence —

ALMASD

PRÉREQUIS

Titulaire du certificat d'APS ASD.

PUBLIC

Acteurs Prévention Secours - ASD.

ORGANISATION

De 4 à 10 participants.

INTERVENANTS

Formateur APS ASD.

ÉVALUATION

Renouvellement du certificat d'APS ASD de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 2 ans.

MAC APS ASD

— Recyclage APS ASD avec ALM intégrée



Objectif

Mettre à jour ses compétences d'Acteur Prévention Secours afin de conserver sa certification et re-dynamiser la démarche de prévention de sa structure.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "MAC APS ASD" permet de réactiver les compétences des salariés formés Acteur Prévention Secours et de re-dynamiser la démarche de prévention. Elle se base sur le retour d'expérience de chaque stagiaire, afin d'optimiser les pratiques et de se mettre à jour sur les méthodes et outils d'analyse de situation de travail ainsi que sur l'accompagnement de la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi. Le recyclage APS ASD est obligatoire tous les 24 mois pour que le certificat reste valide.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Être acteur de la prévention des risques professionnels liés à son métier et se situer en tant qu'APS dans la structure.
- Observer et analyser une situation de travail pour identifier ce qui peut nuire à la santé et participer à la maîtrise des risques dans sa structure.
- Accompagner la mobilité de la personne aidée, en prenant soin de l'autre et de soi.
- Intervenir face à une situation d'accident du travail.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Se situer en tant qu'acteur de prévention des risques professionnels dans sa structure

- Retours d'expériences pour faire le point sur les avancées individuelles et collectives.

2 Observer et analyser sa situation de travail en s'appuyant sur le fonctionnement du corps humain afin d'identifier les différentes atteintes à la santé susceptibles d'être encourues

- Perfectionner ses techniques de prise de hauteur pour observer son travail.
- Poursuivre le repérage des facteurs de chutes, d'accidents de mobilisation et de TMS.
- Partager ses repérages de situations de travail à risque.

- Partager ses analyses de contraintes physiques, mentales et émotionnelles.
- Revoir les outils de recherche d'améliorations préventives, physiques, mentales et émotionnelles.

3 Participer à la maîtrise du risque dans son établissement et à sa prévention

- Proposer des améliorations de sa situation de travail.
- Faire remonter l'information aux personnes concernées.
- Revoir les principes de prévention et les principes de protection.

4 Accompagner la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi

- Revoir les différents déplacements naturels.

FORMATION

Certifiante

Best-seller

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

C201M

PRÉREQUIS

Titulaire d'un certificat APS ASD avec approche ALM.

PUBLIC

APS ASD.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans le secteur de l'aide et du soin à domicile et sur les risques spécifiques à ce secteur, certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Renouvellement du certificat d'APS ASD de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 2 ans.

- Analyser la situation d'accompagnement à l'aide du schéma décisionnel.

- Revoir les différentes aides techniques et leur utilisation au regard des situations d'accompagnement.

5 Réviser la conduite à tenir face à une situation d'accident

- Identifier et supprimer le danger.
- Déceler une urgence vitale.
- Alerter et faire alerter.
- Secourir la victime de manière appropriée

RISQUES PHYSIQUES

RISQUES PHYSIQUES

Gestes et Postures : mobilisation de personnes



Objectif

Apprendre les techniques de mobilisation et maîtriser l'utilisation des aides techniques.

RISQUES PHYSIQUES

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Gestes et Postures : mobilisation de personnes" est la formation de référence en manutention pour le personnel ayant à réaliser régulièrement des transferts et mobilisations de personnes. À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure d'utiliser les techniques de mobilisation adaptées aux situations rencontrées et d'appliquer au quotidien les notions de sécurité physique et d'économie d'effort.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre les limites du corps humain pour accompagner en toute sécurité.
- Adapter ses pratiques professionnelles à l'autonomie du bénéficiaire.
- Maîtriser les aides techniques associées aux mobilisations de personnes.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

80% pratique 20% théorique.

Le programme

1 Comprendre les limites du corps humain pour accompagner en toute sécurité

- Les limites du corps humain : anatomie, physiologie, pathologies.
- Les atteintes de l'appareil locomoteur et ses conséquences.
- Les facteurs de risques aggravants : centre de gravité, colonne vertébrale, points d'appui.
- Les principes de sécurité physique et d'économie d'effort en mobilisation.
- Les techniques élémentaires de mobilisation de personnes.
- Prendre en compte ses contraintes physiques, mentales et émotionnelles.

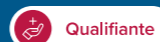
2 Adapter ses pratiques professionnelles à l'autonomie du bénéficiaire

- Favoriser les muscles forts et l'ensemble du corps en protégeant les zones fragiles.
- Optimiser la participation du bénéficiaire par l'utilisation des mouvements naturels du corps.
- Communiquer de manière dynamisante et rassurante auprès du bénéficiaire.
- Stimuler afin de préserver l'autonomie du bénéficiaire.

3 Maîtriser les aides techniques associées aux mobilisations de personnes

- Utilisation des aides techniques légères.
- Utilisation des aides techniques mécanisées.

FORMATION



— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence —

GP2S

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout salarié réalisant régulièrement des mobilisations de personnes dans son activité professionnelle.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans le secteur sanitaire et social.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Gestes et Postures : mobilité de la personne aidée

— Secteur sanitaire et médico-social



Objectif

Réaliser des soins de qualité tout en préservant l'autonomie des patients et des bénéficiaires ainsi que la santé et la sécurité des soignants et des aidants.

RISQUES PHYSIQUES

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "Gestes et postures : mobilité de la personne aidée" a pour objectif de prévenir l'exposition au risque de troubles musculosquelettiques (TMS).

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de réaliser des soins de qualité, tout en préservant l'autonomie des patients et des bénéficiaires ainsi que la santé et la sécurité des soignants et des aidants.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre les principes de prévention et les principes de sécurité physique et d'économie d'effort pour accompagner en toute sécurité.
- Comprendre les enjeux de l'accompagnement de la mobilité pour soi, pour la personne aidée et pour l'établissement.
- Accompagner la mobilité de la personne aidée.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

80% pratique et 20 % théorique.

Le programme

1 Comprendre les principes de prévention et les principes de sécurité physique et d'économie d'effort pour accompagner en toute sécurité

- Les principes de prévention lors d'un accompagnement à la mobilité
- Les principes de sécurité physique et d'économie d'effort en mobilisation.
- Prendre en compte ses contraintes physiques, mentales et émotionnelles.

2 Accompagner la mobilité de la personne aidée

- Identifier les enjeux d'un accompagnement.
- Séquencer les déplacements naturels permettant de se mouvoir.
- Analyser la situation d'un accompagnement.
- Définir les aides techniques au regard des situations d'accompagnement.
- Mettre en œuvre un accompagnement à partir de son analyse.

FORMATION



— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

GPPA

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout salarié réalisant régulièrement des mobilisations de personnes dans son activité professionnelle.

ORGANISATION

4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans le secteur sanitaire et social certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Gestes et Postures : manutention et port de charges



Objectif

Apprendre les techniques de manutention et maîtriser l'utilisation des aides techniques.

RISQUES PHYSIQUES

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Gestes et Postures : manutention et port de charges" est la formation de référence en manutention pour le personnel devant réaliser régulièrement des ports de charges au travail. À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure d'utiliser les techniques de manutention adaptées aux situations rencontrées et d'appliquer au quotidien les notions de sécurité physique et d'économie d'effort.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Étudier et appliquer les principes d'ergonomie liés au port de charges.
- Adapter et optimiser ses pratiques professionnelles.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

FORMATION

Qualifiante

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence — GPIBC

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout salarié réalisant régulièrement des ports de charges dans son activité professionnelle.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés en prévention des risques professionnels et en Qualité de Vie au Travail.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Le programme

1 Étudier et appliquer les principes d'ergonomie liés au port de charges

- Les limites du corps humain : anatomie, physiologie, pathologies.
- Les atteintes de l'appareil locomoteur et ses conséquences.
- Les facteurs de risques aggravants : centre de gravité, colonne vertébrale, points d'appui.
- Connaître les risques liés à son secteur d'activité.
- Repérer les facteurs de chutes, d'accidents de manutention et de TMS.
- Prendre en compte ses contraintes physiques, mentales et émotionnelles.

2 Adapter et optimiser ses pratiques professionnelles

- Adopter des principes de sécurité physique et d'économie d'effort.
- Adopter des manutentions protectrices et adaptées à son métier.
- Utiliser efficacement les aides techniques préventives.

Gestes et Postures : travail sur écran



Objectif

Maîtriser les risques liés au travail sur écran et adapter son poste pour prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles.

RISQUES PHYSIQUES

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Gestes et Postures : travail sur écran" est la formation de référence en ergonomie pour le personnel de bureau réalisant des tâches souvent polyvalentes.

À l'issue de cette formation courte et concrète, les stagiaires seront en mesure d'appliquer au quotidien les notions de sécurité physique et d'économie d'effort afin d'optimiser l'organisation de leur poste de travail et de préserver leur santé au quotidien au bureau et dans le cadre du télétravail.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Connaître les principes de base de l'ergonomie d'un poste de travail.
- Agir pour supprimer ou réduire les risques.
- Lutter contre la sédentarité.
- Télétravailler mieux.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70% pratique 30% théorique.

Le programme

1 Étudier et appliquer les principes d'ergonomie dans sa situation professionnelle

- Les limites du corps humain : anatomie, physiologie, pathologies.
- Les facteurs de TMS.
- Les risques liés au travail de bureau.
- Le principe de charge musculaire statique.
- Prendre en compte ses contraintes physiques, mentales et émotionnelles.

2 Adapter et optimiser ses pratiques professionnelles au bureau et dans le cadre du télétravail

- Les principes de sécurité physique et d'économie d'effort.
- L'aménagement du poste de travail sur écran et de son environnement.
- L'éclairage et le positionnement des équipements.
- Les méthodes de relaxation pour limiter sa fatigue au bureau et en télétravail.

FORMATION

Qualifiante

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence — GPTE

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout salarié travaillant régulièrement sur écran.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

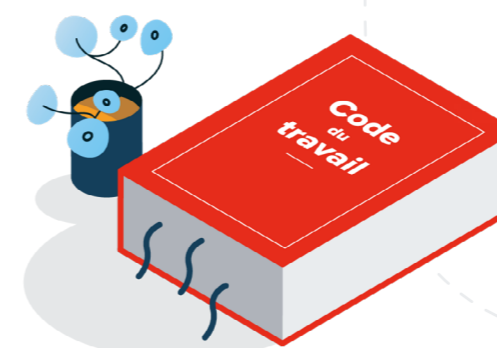
Formateurs spécialisés en prévention des risques professionnels, en ergonomie et en Qualité de Vie au Travail.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Pourquoi se former à la **sécurité et au secourisme** ?



1 Mettre son entreprise en **conformité avec la loi**.

2 **Prévenir le risque** plutôt que de le réparer.



3 Avoir des collaborateurs **prêts à agir et plus sereins**.



Sécurité & secourisme

- 32 Devenir SST : Sauveteur Secouriste du Travail
- 33 MAC SST : Sauveteur Secouriste du Travail
- 34 AFGSU 1
- 35 Recyclage AFGSU 1
- 36 AFGSU 2
- 37 Recyclage AFGSU 2
- 38 Habilitation électrique H0B0
- 39 Recyclage habilitation électrique H0B0

- 40 Habilitation électrique BSBE Manoeuvre
- 41 Recyclage habilitation électrique BSBE Manoeuvre
- 42 Devenir EPI : Équipier de Première Intervention
- 43 Recyclage EPI : Équipier de Première Intervention
- 44 Évacuation incendie
- 45 Incendie : Manipulation extincteurs et prévention
- 46 Prévention routière et addictions

LEXIQUE DES TYPES DE FORMATION

CPF Éligible CPF

Formation pouvant être financée par le Compte Personnel de Formation.

+ Qualifiante

Formation apportant une qualification professionnelle immédiate.

★ Best-seller

Fait partie des formations les plus demandées par nos clients.

🏢 Disponible en INTER

Rendez-vous sur notre site pour découvrir les dates des prochaines sessions inter-entreprises.



📄 Certifiante

Formation visant à l'obtention d'un certificat officiel.

Devenir SST : Sauveteur Secouriste du Travail



Objectif

Intervenir efficacement face à une situation d'accident, dans le respect de l'organisation de l'entreprise et des procédures spécifiques fixées en matière de prévention.



SÉCURITÉ & SECOURISME

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "SST : Sauveteur Secouriste du Travail" est la formation réglementaire incontournable sur le secourisme et la prévention des risques en entreprise.

Grâce à une immersion visuelle, sensorielle et pratique, les stagiaires obtiendront les compétences opérationnelles nécessaires pour porter secours à une personne en détresse et participer activement à la démarche de prévention au sein de l'entreprise.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Intervenir face à une situation d'accident du travail.
- Contribuer à la prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

80% pratique 20% théorique.

FORMATION

Disponible en INTER Certifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

S101

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout salarié.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs professionnels du secourisme certifiés par l'INRS et spécialistes en prévention des risques professionnels.

ÉVALUATION

Délivrance du certificat de Sauveteur Secouriste du Travail de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 2 ans.

Le programme

1 Situer le cadre réglementaire de son intervention

- Le rôle et les responsabilités du Sauveteur Secouriste du Travail.
- Les conséquences humaines, financières et réglementaires des risques dans l'entreprise.
- Les croyances et réalités entourant la santé et le travail.

2 Inscrire ses actions dans une démarche de prévention

- Connaître son potentiel d'action dans la démarche de prévention de la structure.
- Participer activement à la démarche de prévention.
- Interagir efficacement avec les autres acteurs de la prévention.

3 Participer à l'évaluation des risques professionnels

- Le processus d'apparition des risques professionnels.
- Cibler et identifier les différents risques de son secteur professionnel.
- Repérer les situations à risques.

- Identifier les composantes d'une situation de travail à risque.
- Différencier les actions de prévention, de protection et de réparation.
- Les outils de recherche d'améliorations préventives.

4 Réaliser une protection adaptée et examiner la victime

- Identifier et supprimer le danger.
- Les différents dégagements d'urgence.
- La conduite à tenir en cas d'alerte aux populations et d'attentats.
- Déceler une urgence vitale.

5 Alerter et faire alerter

- Connaître les numéros d'urgence.
- Connaître les acteurs des secours internes et externes à son entreprise.
- Délivrer un message d'alerte adapté sur le fond et la forme.
- Décrire efficacement une situation d'accident.

6 Secourir la victime de manière appropriée

- Agir face à un saignement abondant.
- Agir face à un étouffement.
- Agir face à un malaise.
- Agir face aux brûlures.
- Agir face à des douleurs empêchant certains mouvements.
- Agir face à des plaies sans saignement abondant.
- Agir face à une victime qui ne répond pas mais respire.
- Agir face à une victime qui ne répond pas et ne respire pas.

MAC SST : Sauveteur Secouriste du Travail

— Recyclage SST



Objectif

Adopter un comportement adapté et intervenir efficacement face à une situation d'accident, conformément à l'éventuelle évolution des techniques et conduites à tenir. Contribuer à la mise en œuvre d'actions au profit de la Santé et Sécurité au Travail.



SÉCURITÉ & SECOURISME

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "MAC SST : Sauveteur Secouriste du Travail" permet de réactiver les compétences des salariés formés comme Sauveteurs Secouristes du Travail. Elle se base sur le retour d'expérience de chaque stagiaire, afin d'optimiser les pratiques et de se mettre à jour sur les compétences de secourisme et d'analyse de situation de travail. Le MAC SST est obligatoire tous les 24 mois pour conserver la validité du certificat.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Intervenir face à une situation d'accident du travail.
- Contribuer à la prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

80% pratique 20% théorique.

FORMATION

Best-seller Certifiante

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence —

S201

PRÉREQUIS

Titulaire d'un certificat SST.

PUBLIC

Sauveteurs secouristes du travail.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs professionnels du secourisme certifiés par l'INRS et spécialistes en prévention des risques professionnels.

ÉVALUATION

Renouvellement du certificat SST de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 2 ans.

Le programme

1 Poursuivre sa participation à la démarche de prévention

- Revoir le rôle du Sauveteur Secouriste du Travail.
- Faire le point sur les avancées individuelles et collectives.
- Réactiver son potentiel d'action.
- Agir en collaboration avec les autres acteurs.

2 Poursuivre l'évaluation des risques professionnels

- Revoir le processus d'apparition des risques professionnels.

- Réviser les différents risques de son secteur professionnel.
- Partager ses repérages de situations de travail à risques.
- Revoir les outils de recherche d'améliorations préventives.

3 Réaliser une protection adaptée et examiner la victime

- Identifier et supprimer le danger.
- Les dégagements d'urgence.
- Les différents messages d'alerte aux populations.
- Déceler une urgence vitale.

4 Alerter et faire alerter

- L'alerte en entreprise et en dehors.
- La transmission de l'alerte.

5 Secourir la victime de manière appropriée

- Révision du carrefour des techniques.
- Revoir la conduite de secours à tenir en fonction de la situation.

AFGSU 1

— Gestes et soins d'urgence niveau 1



Objectif

Être capable d'intervenir en cas d'urgence médicale.

SÉCURITÉ & SECOURISME

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

L'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 1 (AFGSU 1) a pour objet l'acquisition des compétences nécessaires à l'identification d'une urgence à caractère médical et à sa prise en charge seul ou en équipe, en attendant l'arrivée de l'équipe médicale.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Prendre en charge des urgences vitales.
- Prendre en charge des urgences potentielles.
- Participer à la prévention des risques collectifs.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Mises en situation, questionnements, analyses avec les participants suivies de démonstrations et d'ateliers d'apprentissage des gestes. Méthode "A.G.I.R." : Apprendre un Geste en Intégrant le Raisonnement.

70% pratique 30% théorique.

FORMATION



Certifiante



Best-seller

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

GSU1

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Personnel administratif ou technique des établissements de santé ou d'une structure médico-sociale.

ORGANISATION

De 4 à 12 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation du personnel médical et soignant, habilités par le CESU (Centre d'Enseignement des Soins d'Urgence), professionnels du secourisme en milieu hospitalier.

ÉVALUATION

Attestation de formation délivrée aux stagiaires présents sur l'intégralité de la formation et ayant réalisé chaque geste technique au cours des séquences pratiques. Délivrance d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Attestation valable pendant 4 ans.

Le programme

1 Prendre en charge des urgences vitales

- Alerter le SAMU (15) ou le numéro interne à l'établissement de santé dédié aux urgences vitales, transmettre les observations et suivre les conseils donnés.
- Identifier un danger immédiat dans l'environnement et mettre en œuvre une protection adaptée.
- Arrêter une hémorragie externe.
- L'obstruction aiguë des voies aériennes et les gestes adéquats.
- Identifier l'inconscience et assurer la liberté et la protection des voies aériennes d'une personne inconsciente en ventilation spontanée.
- Identifier un arrêt cardiaque et réaliser une réanimation cardio-pulmonaire de base avec défibrillateur automatisé externe.

2 Prendre en charge des urgences potentielles

- Les signes de gravité d'un malaise et les gestes adéquats.
- Les signes de gravité d'un traumatisme cutané et/ou osseux et les gestes adéquats.
- Les signes de gravité d'une brûlure et les actions appropriées.
- Le relevage et le brancardage.

3 Participer à la prévention des risques collectifs

- Identifier un danger dans l'environnement et appliquer une protection adaptée.
- Identifier son rôle en cas de déclenchement du plan blanc.
- Être sensibilisé aux risques NRBC.

Recyclage AFGSU 1

— Gestes et soins d'urgence niveau 1



Objectif

Être capable d'intervenir en cas d'urgence médicale.

SÉCURITÉ & SECOURISME

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

Le recyclage AFGSU 1 est nécessaire tous les 4 ans pour conserver la validité de l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 1. Il a pour objet l'actualisation des compétences nécessaires à l'identification d'une urgence à caractère médical et à sa prise en charge seul ou en équipe, en attendant l'arrivée de l'équipe médicale.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Revoir la prise en charge des urgences vitales.
- Revoir la prise en charge des urgences potentielles.
- Poursuivre sa participation à la prévention des risques collectifs.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Mises en situation, questionnements, analyses avec les participants suivies de démonstrations et d'ateliers d'apprentissage des gestes. Méthode "A.G.I.R." : Apprendre un Geste en Intégrant le Raisonnement.

70% pratique 30% théorique.

Le programme

1 Revoir la prise en charge des urgences vitales

- Alerter le SAMU (15) ou le numéro interne à l'établissement de santé dédié aux urgences vitales, transmettre les observations et suivre les conseils donnés.
- Identifier un danger immédiat dans l'environnement et mettre en œuvre une protection adaptée au quotidien.
- Arrêter une hémorragie externe.
- L'obstruction aiguë des voies aériennes et les gestes adéquats.
- Identifier l'inconscience et assurer la liberté et la protection des voies aériennes d'une personne inconsciente en ventilation spontanée.
- Identifier un arrêt cardiaque et réaliser une réanimation cardio-pulmonaire de base avec défibrillateur automatisé externe.

2 Revoir la prise en charge des urgences potentielles

- Les signes de gravité d'un malaise et les gestes adéquats.
- Les signes de gravité d'un traumatisme cutané et/ou osseux et les gestes adéquats.
- Les signes de gravité d'une brûlure et les actions appropriées.
- Le relevage et le brancardage.

FORMATION



Certifiante



Best-seller

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence —

RGSU1

PRÉREQUIS

Titulaire de l'AFGSU de niveau 1.

PUBLIC

Personnel administratif ou technique des établissements de santé ou d'une structure médico-sociale.

ORGANISATION

De 4 à 12 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation du personnel médical et soignant, habilités par le CESU (Centre d'Enseignement des Soins d'Urgence), professionnels du secourisme en milieu hospitalier.

ÉVALUATION

Renouvellement de l'attestation de formation délivrée aux stagiaires présents sur l'intégralité de la formation et ayant réalisé chaque geste technique. Délivrance d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Attestation valable pendant 4 ans.

AFGSU 2

— Gestes et soins d'urgence niveau 2



Objectif

Être capable d'intervenir en cas d'urgence médicale.

SÉCURITÉ & SECOURSISME

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

L'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 a pour objet l'acquisition de compétences nécessaires à l'identification d'une urgence à caractère médical et à sa prise en charge en équipe, en utilisant des techniques non invasives en attendant l'arrivée de l'équipe médicale.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Prendre en charge des urgences vitales.
- Prendre en charge des urgences potentielles.
- Participer à la prévention des risques collectifs.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Mises en situation, questionnements, analyses avec les participants suivies de démonstrations et d'ateliers d'apprentissage des gestes. Méthode "A.G.I.R" : Apprendre un Geste en Intégrant le Raisonnement.

70% pratique 30% théorique.

FORMATION



Certifiante



Best-seller

— 21 heures

soit 3 jours de formation

Référence —

AFGSU2

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Personnel soignant.

ORGANISATION

De 4 à 12 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation du personnel médical et soignant, habilités par le CESU (Centre d'Enseignement des Soins d'Urgence), professionnels du secourisme en milieu hospitalier.

ÉVALUATION

Attestation de formation délivrée aux stagiaires présents sur l'intégralité de la formation et ayant réalisé chaque geste technique au cours des séquences pratiques. Délivrance d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Attestation valable pendant 4 ans.

Recyclage AFGSU 2

— Gestes et soins d'urgence niveau 2



Objectif

Être capable d'intervenir en cas d'urgence médicale.

SÉCURITÉ & SECOURSISME

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

Le recyclage AFGSU 2 est nécessaire tous les 4 ans pour conserver la validité de l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 (AFGSU 2). Il a pour objet de réactiver les compétences nécessaires à l'identification d'une urgence à caractère médical et à sa prise en charge en équipe, en utilisant des techniques non invasives en attendant l'arrivée de l'équipe médicale.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Revoir la prise en charge des urgences vitales.
- Revoir la prise en charge des urgences potentielles.
- Poursuivre sa participation à la prévention des risques collectifs.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Mises en situation, questionnements, analyses avec les participants suivies de démonstrations et d'ateliers d'apprentissage des gestes. Méthode "A.G.I.R" : Apprendre un Geste en Intégrant le Raisonnement.

70% pratique 30% théorique.

FORMATION



Certifiante



Best-seller

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence —

RAFGSU2

PRÉREQUIS

Titulaire de l'AFGSU de niveau 2.

PUBLIC

Personnel soignant.

ORGANISATION

De 4 à 12 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation du personnel médical et soignant, habilités par le CESU (Centre d'Enseignement des Soins d'Urgence), professionnels du secourisme en milieu hospitalier.

ÉVALUATION

Renouvellement de l'attestation de formation délivrée aux stagiaires présents sur l'intégralité de la formation et ayant réalisé chaque geste technique. Délivrance d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Attestation valable pendant 4 ans.

Le programme

1 Prendre en charge des urgences vitales

- Identifier un danger immédiat dans l'environnement et mettre en œuvre une protection adaptée.
- Alerter le SAMU (15) ou le numéro interne à l'établissement de santé dédié aux urgences vitales, transmettre les observations et suivre les conseils donnés.
- Identifier l'inconscience et assurer la liberté et la protection des voies aériennes d'une personne inconsciente en ventilation spontanée.
- L'obstruction aiguë des voies aériennes et les gestes adéquats.
- Arrêter une hémorragie externe.
- L'arrêt cardiaque et la réanimation cardio-pulmonaire avec le matériel d'urgence adéquat.
- L'utilisation des appareils non invasifs de surveillance des paramètres vitaux.
- Les procédures de maintenance et de matériovigilance des matériels d'urgence.

2 Prendre en charge des urgences potentielles

- Les signes de gravité d'un malaise et les gestes adéquats.
- Les signes de gravité d'une brûlure et les actions appropriées.
- Les règles élémentaires d'hygiène.
- La prise en charge adaptée d'un traumatisme.
- Le relevage et le brancardage.
- Les mesures adaptées pour la mère et pour l'enfant face à un accouchement inopiné.
- Les règles de protection face à un risque infectieux.

3 Participer à la prévention des risques collectifs

- Identifier un danger dans l'environnement et appliquer une protection adaptée.
- Participer à la mise en œuvre des dispositifs ORSAN (Organisation de la réponse du système sanitaire aux situations sanitaires exceptionnelles).
- Intégrer son action au sein des plans de secours, du plan blanc ou du plan bleu.
- Les risques NRBC-E et la conduite appropriée en cas d'activation du plan blanc.
- Les différents dispositifs de protection individuelle en fonction des risques.

Le programme

1 Revoir la prise en charge des urgences vitales

- Identifier un danger immédiat dans l'environnement et mettre en œuvre une protection adaptée.
- Alerter le SAMU ou le numéro interne à l'établissement de santé dédié aux urgences vitales, transmettre les observations et suivre les conseils donnés.
- Identifier l'inconscience et assurer la liberté et la protection des voies aériennes d'une personne inconsciente en ventilation spontanée.
- L'obstruction aiguë des voies aériennes et les gestes adéquats.
- Arrêter une hémorragie externe.
- L'arrêt cardiaque et la réanimation cardio-pulmonaire avec le matériel d'urgence adéquat.
- L'utilisation des appareils non invasifs de surveillance des paramètres vitaux.
- Les procédures de maintenance et de matériovigilance des matériels d'urgence.

2 Revoir la prise en charge des urgences potentielles

- Les signes de gravité d'un malaise, d'un traumatisme osseux ou cutané et les gestes adéquats.
- Les signes de gravité d'une brûlure et les actions appropriées.
- Les règles élémentaires d'hygiène.
- La prise en charge adaptée d'un traumatisme.
- Le relevage et le brancardage.
- Les mesures adaptées pour la mère et pour l'enfant face à un accouchement inopiné.
- Les règles de protection face à un risque infectieux.

3 Poursuivre sa participation à la prévention des risques collectifs

- Identifier un danger dans l'environnement et appliquer une protection adaptée.
- Participer à la mise en œuvre des dispositifs ORSAN (Organisation de la réponse du système sanitaire aux situations sanitaires exceptionnelles).
- Intégrer son action au sein des plans de secours, du plan blanc ou du plan bleu.
- Les risques NRBC-E et la conduite appropriée en cas d'activation du plan blanc.
- Les différents dispositifs de protection individuelle en fonction des risques.

Habilitation électrique HOB0



Objectif

Exécuter en sécurité des opérations simples d'ordre non électriques dans un environnement électrique selon la norme NF C 18-510.



SÉCURITÉ & SECOURSISME

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "Habilitation électrique HOB0" a pour but d'apporter les compétences en sécurité nécessaires au personnel d'entreprise devant réaliser des travaux non électriques dans un environnement électrique potentiellement dangereux.

À l'issue de cette formation les stagiaires seront en mesure d'intégrer les principes de prévention du risque électrique dans leur travail et d'adopter la conduite à tenir adaptée en cas d'accident lié à l'électricité.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Prendre conscience des risques électriques liés au travail.
- Identifier et adopter la bonne conduite pour maîtriser ces risques.
- Réagir face à un accident.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques.

40 % pratique 60 % théorique.

FORMATION



Certifiante



Best-seller

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence —

HOB0

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout salarié.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs certifiés, spécialisés dans la prévention du risque électrique.

ÉVALUATION

Évaluation formative par le formateur tout au long de la formation. Remise d'un avis d'habilitation pour l'employeur sous réserve de réussite aux évaluations. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Recyclage recommandé tous les 3 ans.

Le programme

1 Prendre conscience des risques électriques liés au travail

- La tension et le courant.
- Les risques liés à l'électricité et les accidents de travail associés.
- Les effets de l'électrisation sur le corps humain.
- Le classement des installations.
- Les travaux non électriques en basse tension.
- Les travaux non électriques en haute tension.

2 Identifier et adopter la bonne conduite pour maîtriser ces risques

- Les distances de sécurité.
- L'autorisation de travaux.
- La lecture de la signalisation.
- Les principes et exemples de verrouillage.
- Les manœuvres de consignation.
- Les rôles des différents intervenants.
- L'utilisation du matériel de sécurité électrique.
- L'utilisation des outils électriques portatifs à main.
- La manipulation de l'outillage non spécifique aux électriciens.

3 Réagir face à un accident

- La conduite à tenir en cas d'incident sur les équipements électriques.
- La conduite à tenir en cas d'accident d'origine électrique.
- Réagir en cas d'incendie sur les ouvrages électriques.

Recyclage habilitation électrique HOB0



Objectif

Exécuter en sécurité des opérations simples d'ordre non électrique dans un environnement électrique selon la norme NF C 18-510.



SÉCURITÉ & SECOURSISME

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

Le recyclage de formation "Habilitation électrique HOB0" est nécessaire pour maintenir son habilitation sur une périodicité de 3 ans, en prenant en compte l'évolution des réglementations et des techniques.

La formation permet de maintenir et d'actualiser les compétences en sécurité nécessaires au personnel d'entreprise devant réaliser des travaux non électriques dans un environnement électrique potentiellement dangereux.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Refaire le point sur les risques électriques liés au travail.
- Réviser les bonnes conduites de maîtrise des risques électriques.
- Revoir la conduite à tenir face à un accident.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques.

40 % pratique 60 % théorique.

FORMATION



Certifiante



Best-seller

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence —

HOBOR

PRÉREQUIS

Avoir suivi une formation habilitation électrique HOB0.

PUBLIC

Tout salarié.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs certifiés, spécialisés dans la prévention du risque électrique.

ÉVALUATION

Évaluation formative par le formateur tout au long de la formation. Remise d'un avis d'habilitation pour l'employeur sous réserve de réussite aux évaluations. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Recyclage nécessaire tous les 3 ans.

Le programme

1 Refaire le point sur les risques électriques liés au travail

- La tension et le courant.
- Les risques liés à l'électricité et les accidents de travail associés.
- Les effets de l'électrisation sur le corps humain.
- Le classement des installations.
- Les travaux non électriques en basse tension.
- Les travaux non électriques en haute tension.

2 Identifier et adopter la bonne conduite pour maîtriser ces risques

- Les distances de sécurité.
- L'autorisation de travaux.
- La lecture de la signalisation.
- Les principes et exemples de verrouillage.
- Les manœuvres de consignation.
- Les rôles des différents intervenants.
- L'utilisation du matériel de sécurité électrique.
- L'utilisation des outils électriques portatifs à main.
- La manipulation de l'outillage non spécifique aux électriciens.

3 Réagir face à un accident

- La conduite à tenir en cas d'incident sur les équipements électriques.
- La conduite à tenir en cas d'accident d'origine électrique.
- Réagir en cas d'incendie sur les ouvrages électriques.

Habilitation électrique BSBE Manœuvre



Objectif

Exécuter en sécurité des interventions de remplacement et de raccordement simples et des manœuvres dans le respect des textes et de la norme NF C 18-510.



SÉCURITÉ & SECOURSISME

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "Habilitation électrique BSBE Manœuvre" a pour but de donner les compétences nécessaires au personnel d'entreprise devant réaliser des travaux électriques simples.

À l'issue de cette formation les stagiaires seront en mesure de pratiquer en toute sécurité des manœuvres élémentaires incluant la réalisation de raccordements et de remplacements, d'adopter la conduite adaptée en cas d'accident lié à l'électricité et de participer à la prévention du risque électrique au sein de sa structure.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Connaître les notions élémentaires liées à l'électricité.
- Travailler en sécurité dans un environnement électrique.
- Réaliser un raccordement, un remplacement ou une manœuvre.
- Réagir face à un accident.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques.

40 % pratique 60 % théorique.

FORMATION



Certifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

BSBE

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout salarié.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs certifiés, spécialisés dans la prévention du risque électrique.

ÉVALUATION

Évaluation formative par le formateur tout au long de la formation. Remise d'un avis d'habilitation pour l'employeur sous réserve de réussite aux évaluations. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Recyclage nécessaire tous les 3 ans.

Le programme

1 Connaître les notions élémentaires liées à l'électricité

- Les risques liés à l'électricité et les accidents de travail associés.
- Les effets de l'électrisation sur le corps humain.
- Définition des habilitations électriques et leurs objectifs.
- Les différents matériels et leurs domaines de tension associés.
- Les unités usuelles (volts, ampère, watt) et leur point de mesures.
- La loi d'Ohm.
- Les fonctions des matériels électriques des domaines de tension BT et TBT.

2 Travailler en sécurité dans un environnement électrique

- Les règles de sécurité à appliquer pour se prémunir du danger.
- Les zones d'environnement et leurs limites.
- Les séquences de mise hors tension.
- La réalisation d'une VAT (Vérification d'Absence de Tension).
- La réalisation d'une remise sous tension.
- Les équipements de protection collective et individuelle.

3 Réaliser en toute sécurité un raccordement, un remplacement ou une manœuvre

- Les mesures de prévention à observer lors d'une intervention.
- Les documents, les instructions de sécurité et EPI nécessaires pour chaque intervention.

- Remplacer un fusible, une lampe ou un accessoire.
- Réaliser un raccordement hors tension.
- Réaliser une manœuvre haute ou basse tension.
- 4 Réagir face à un accident**
 - La conduite à tenir en cas d'incident sur les équipements électriques.
 - La conduite à tenir en cas d'accident d'origine électrique.
 - Réagir en cas d'incendie sur les ouvrages électriques.

Recyclage habilitation électrique BSBE Manœuvre



Objectif

Exécuter en sécurité des interventions de remplacement et de raccordement simples et des manœuvres dans le respect des textes et de la norme NF C 18-510.



SÉCURITÉ & SECOURSISME

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

Le recyclage de formation "Habilitation électrique BSBE manœuvre" est nécessaire pour maintenir son habilitation sur une périodicité de 3 ans, en prenant en compte l'évolution des réglementations et des techniques.

La formation permet de maintenir et actualiser les compétences en sécurité nécessaires au personnel d'entreprise devant réaliser des travaux non électriques dans un environnement électrique potentiellement dangereux.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Réviser les notions élémentaires liées à l'électricité.
- Revoir les règles de sécurité du travail en environnement électrique.
- Revoir les raccordements, les remplacements et les manœuvres.
- Revoir la conduite à tenir face à un accident.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques.

40 % pratique 60 % théorique.

FORMATION



Certifiante

— 10,5 heures

soit 1,5 jours de formation

Référence —

BSBER

PRÉREQUIS

Avoir suivi une formation habilitation électrique H0B0.

PUBLIC

Tout salarié.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs certifiés, spécialisés dans la prévention du risque électrique.

ÉVALUATION

Évaluation formative par le formateur tout au long de la formation. Remise d'un avis d'habilitation pour l'employeur sous réserve de réussite aux évaluations. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Recyclage nécessaire tous les 3 ans.

Le programme

1 Réviser les notions élémentaires liées à l'électricité

- La tension et le courant.
- Les risques liés à l'électricité et les accidents de travail associés.
- Les effets de l'électrisation sur le corps humain.
- Le classement des installations.
- Les travaux non électriques en basse tension.
- Les travaux non électriques en haute tension.

2 Revoir les règles de sécurité du travail en environnement électrique

- Les règles de sécurité à appliquer pour se prémunir du danger.
- Les zones d'environnement et leurs limites.

- Les séquences de mise hors tension.
- La réalisation d'une VAT (Vérification d'Absence de Tension).
- La réalisation d'une remise sous tension.
- Les équipements de protection collective et individuelle.

3 Revoir les raccordements, les remplacements et les manœuvres

- Les mesures de prévention à observer lors d'une intervention.
- Les documents, les instructions de sécurité et EPI nécessaires pour chaque intervention.
- Remplacer un fusible, une lampe ou un accessoire.
- Réaliser un raccordement hors tension.
- Réaliser une manœuvre haute ou basse tension.

4 Revoir la conduite à tenir face à un accident

- La conduite à tenir en cas d'incident sur les équipements électriques.
- La conduite à tenir en cas d'accident d'origine électrique.
- Réagir en cas d'incendie sur les ouvrages électriques.

Devenir EPI : Équipier de Première Intervention



Objectif

Maîtriser les règles d'extinction et d'évacuation appropriées en cas de début d'incendie dans sa structure.



Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL**

— EN RÉSUMÉ

La formation "EPI : Équipier de Première Intervention" a pour but d'apporter à une entreprise les compétences nécessaires pour faire face au risque incendie et répondre aux obligations légales qui y sont liées.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de faire face à un feu naissant en appliquant les consignes d'extinction et d'évacuation adaptées.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Reconnaître les différents organes de sécurité dans sa structure.
- Comprendre les processus d'apparition d'un incendie.
- Connaître et maîtriser les différents moyens d'extinction.
- Connaître et mettre en pratique les consignes d'évacuation de la structure.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, manipulations d'extincteurs. Simulation de dégagement d'urgence d'une victime d'un local enfumé, simulation d'évacuation du bâtiment par les guides et serre-files.

80 % pratique 20 % théorique.

Le programme

1 Reconnaître les différents organes de sécurité dans sa structure

- Les risques spécifiques à sa structure et ses moyens existants de lutte contre l'incendie.
- Le contenu des consignes de sécurité et la conduite à tenir.

2 Comprendre les processus d'apparition d'un incendie

- Les causes, le mécanisme et les différentes classes de feu.
- Les différents types de combustion et les modes de propagation.
- Les conséquences humaines et matérielles.

3 Connaître et maîtriser les différents moyens d'extinction

- L'utilisation des moyens d'extinction au sein de la structure.
- Les autres moyens d'extinction possibles.
- La manipulation des extincteurs sur feux réels avec simulateur.
- Élargir ses compétences aux risques domestiques.

4 Connaître et mettre en pratique les consignes d'évacuation de la structure

- Les rôles des guides et serre-files.
- Les cheminements et points de rassemblement de sa structure.

FORMATION

Qualifiante

— **7 heures**

soit 1 jour de formation

Référence —

CQ101

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout salarié.

ORGANISATION

De 5 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la prévention du risque incendie et dans le secourisme au travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative par le formateur tout au long de la formation. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Recyclage EPI : Équipier de Première Intervention



Objectif

Maîtriser les règles d'extinction et d'évacuation appropriées en cas de début d'incendie dans sa structure.



Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL**

— EN RÉSUMÉ

Le recyclage de formation "EPI : Équipier de Première Intervention" a pour but de maintenir les compétences nécessaires pour faire face au risque incendie et répondre aux obligations légales qui y sont liées.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de faire face à un feu naissant en appliquant les consignes d'extinction et d'évacuation adaptées.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Reconnaître les différents organes de sécurité dans sa structure.
- Comprendre les processus d'apparition d'un incendie.
- Connaître et maîtriser les différents moyens d'extinction.
- Connaître et mettre en pratique les consignes d'évacuation de la structure.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, manipulations d'extincteurs. Simulation de dégagement d'urgence d'une victime d'un local enfumé, simulation d'évacuation du bâtiment par les guides et serre-files.

80 % pratique 20 % théorique.

Le programme

1 Reconnaître les différents organes de sécurité dans sa structure

- Les risques spécifiques à sa structure et ses moyens existants de lutte contre l'incendie.
- Le contenu des consignes de sécurité et la conduite à tenir.

2 Comprendre les processus d'apparition d'un incendie

- Les causes, le mécanisme et les différentes classes de feu.
- Les différents types de combustion et les modes de propagation.
- Les conséquences humaines et matérielles.

3 Connaître et maîtriser les différents moyens d'extinction

- L'utilisation des moyens d'extinction au sein de la structure.
- Les autres moyens d'extinction possibles.
- La manipulation des extincteurs sur feux réels avec simulateur.
- Élargir ses compétences aux risques domestiques.

4 Connaître et mettre en pratique les consignes d'évacuation de la structure

- Les rôles des guides et serre-files.
- Les cheminements et points de rassemblement de sa structure.

FORMATION

Qualifiante

— **3,5 heures**

soit 0,5 jour de formation

Référence —

CQ101R

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Salariés formés EPI.

ORGANISATION

De 5 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la prévention du risque incendie et dans le secourisme au travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative par le formateur tout au long de la formation. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Évacuation incendie



Objectif

Savoir organiser une évacuation en cas de début d'incendie dans sa structure.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "Évacuation incendie" a pour but d'apporter les compétences nécessaires aux rôles de guide-files et de serre-files en cas d'évacuation de la structure pour cause d'incendie.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de maîtriser les consignes de prévention et de sécurité face au risque incendie et de mettre en œuvre efficacement une évacuation des locaux.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Reconnaître les différents organes de sécurité dans sa structure.
- Comprendre les problématiques liées à l'évacuation.
- Organiser efficacement une évacuation.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles. Simulation de dégagement d'urgence d'une victime d'un local enfumé, simulation d'évacuation du bâtiment par les guides et serres files.

50 % pratique 50 % théorique.

Le programme

1 Reconnaître les différents organes de sécurité dans sa structure

- Approfondir la connaissance de son établissement, ses risques spécifiques et ses moyens existants de lutte contre l'incendie.
- Maîtriser le contenu des consignes de sécurité et la conduite à tenir.
- Interagir efficacement avec les autres acteurs de l'évacuation.

2 Comprendre les problématiques liées à l'évacuation

- Les cas nécessitant une évacuation.
- La réglementation entourant l'évacuation.
- Les facteurs humains, techniques et organisationnels.

3 Organiser efficacement une évacuation

- La signalétique.
- Le plan d'évacuation.
- Les points de rassemblement.
- Les responsabilités du rôle de guide-files et de serre-files.
- La mise en œuvre d'une évacuation.

FORMATION

Qualifiante

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence —

CQ1031

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout salarié.

ORGANISATION

De 5 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la prévention du risque incendie et dans le secourisme au travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative par le formateur tout au long de la formation. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Incendie : Manipulation extincteurs et prévention



Objectif

Maîtriser les règles d'extinction et d'évacuation appropriées en cas de début d'incendie dans sa structure.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "Incendie : Manipulation Extincteurs et Prévention" a pour but d'apporter à une entreprise les compétences nécessaires pour faire face au risque incendie et répondre aux obligations légales qui y sont liées.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de faire face à un feu naissant en appliquant les consignes d'extinction adaptées.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Reconnaître les différents organes de sécurité dans sa structure.
- Comprendre les processus d'apparition d'un incendie.
- Connaître et maîtriser les différents moyens d'extinction.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, manipulation d'extincteurs.

80 % pratique 20 % théorique.

Le programme

1 Reconnaître les différents organes de sécurité dans sa structure

- Les risques spécifiques à sa structure et ses moyens existants de lutte contre l'incendie.
- Le contenu des consignes de sécurité et la conduite à tenir.

2 Comprendre les processus d'apparition d'un incendie

- Les causes, le mécanisme et les différentes classes de feu.
- Les différents types de combustion et les modes de propagation.
- Les conséquences humaines et matérielles.

3 Connaître et maîtriser les différents moyens d'extinction

- L'utilisation des moyens d'extinction au sein de la structure.
- La manipulation des extincteurs sur feux réels avec simulateur.
- Élargir ses compétences aux risques domestiques.

FORMATION

Qualifiante

— 3,5 heures

soit 0,5 jours de formation

Référence —

CQ100

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout salarié.

ORGANISATION

De 5 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la prévention du risque incendie et dans le secourisme au travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative par le formateur tout au long de la formation. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en e-learning



Objectif

Identifier les facteurs de risque routier et développer des comportements adaptés.



Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

De nombreux salariés conduisent un véhicule dans le cadre de leur travail, que cela soit de façon occasionnelle ou régulière. Satisfaire aux exigences professionnelles tout en respectant le Code de la route impose parfois de fortes contraintes aux conducteurs (ponctualité/respect des limites de vitesses, réactivité/interdiction de téléphoner au volant..).

De plus, les pratiques addictives au volant (drogues, alcool) et la fatigue sont les principales causes des accidents de la route. À la fin de cette formation, les stagiaires auront pris conscience des enjeux liés aux pratiques addictives au volant, connaîtront le cadre réglementaire de la sécurité routière et seront en mesure de participer à la prévention du risque dans leur entreprise.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Définir le cadre de la prévention du risque routier.
- Identifier et analyser les risques routiers.
- Sensibiliser à la consommation et aux effets de l'alcool, stupéfiants et médicaments.
- Proposer des actions préventives efficaces.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques (avec matériel de simulation), jeux de rôles, exercices pratiques et applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Définir le cadre de la prévention du risque routier

- Identifier le contexte institutionnel et réglementaire du risque routier.
- Pointer les enjeux de la prévention du risque routier.
- Définir les notions liées au risque routier.

2 Identifier et analyser les risques routiers

- Cerner le processus d'apparition du risque routier.
- Déterminer les composantes essentielles d'une situation de travail sur route.
- Identifier et repérer les différents facteurs déterminants du risque routier.
- Comprendre les facteurs d'aggravation du dommage.
- Utiliser des outils d'analyse préventive de situation de travail.
- Intégrer l'évaluation du risque routier dans le DUERP.

3 Sensibiliser à la consommation et aux effets de l'alcool, stupéfiants et médicaments

- Connaître les cadres légaux de consommation.
- Maîtriser le dosage recommandé concernant l'alcool.
- Identifier les effets des différents produits et substances.
- Connaître l'impact de la poly-consommation et les risques d'addiction.
- Ressentir par le biais d'un matériel de simulation, les effets de l'alcool, des stupéfiants, de la fatigue...

FORMATION

Qualifiante

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence —

PRR01

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout salarié.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la prévention des risques routiers.

ÉVALUATION

Évaluation formative par le formateur tout au long de la formation. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Pourquoi se former à la Qualité de Vie au Travail ?



1 Renforcer la motivation et la performance par le plaisir au travail.

2 Cultiver les ressources de ses équipes pour accroître la performance.



3 Prendre soin de son équipe, pour éviter l'absentéisme et le turn over.



Qualité de Vie au Travail

- 50 S'initier à la prévention des RPS
- 51 RPS : Sensibilisation aux Risques Psychosociaux
- 52 Management relationnel
- 53 QVT : Piloter la démarche et prévenir les RPS
- 54 QVT : Manager la démarche et prévenir les RPS
- 55 QVT : Participer à la démarche et prévenir les RPS
- 56 Gestion du stress au travail
- 57 Communication bienveillante
- 58 Gestion de l'agressivité et des conflits
- 59 CSE : Prévention des RPS et QVT
- 60 Assistant de prévention : Prévention des RPS et QVT
- 61 Addictions : prévention et sensibilisation
- 62 Addictions : gestion et prévention dans son équipe
- 63 Gestion du temps et des priorités
- 64 Retraite : réussir son départ
- 65 Tuteur en entreprise
- 66 Codéveloppement pour animer le projet de QVT
- 67 S'adapter aux réorganisations dans son service
- 68 Recouvrer son énergie et gagner en sérénité
- 69 Accompagnement et soutien managérial

LEXIQUE DES TYPES DE FORMATION

CPF Éligible CPF

Formation pouvant être financée par le Compte Personnel de Formation.

Qualifiante

Formation apportant une qualification professionnelle immédiate.

Best-seller

Fait partie des formations les plus demandées par nos clients.

Disponible en INTER

Rendez-vous sur notre site pour découvrir les dates des prochaines sessions inter-entreprises.



Certifiante

Formation visant à l'obtention d'un certificat officiel.

S'initier à la prévention des RPS



Objectif

Acquérir les fondamentaux relatifs à la prévention des RPS.



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL**

— EN RÉSUMÉ

La formation "S'initier à la prévention des RPS" se destine aux salariés susceptibles de participer à une action de prévention des risques psychosociaux ou aux formateurs souhaitant former les salariés sur ce dispositif.

À l'issue de cette formation, les stagiaires sont en mesure de comprendre et repérer les RPS dans leur activité, de les identifier comme un risque professionnel et de les prévenir.

Préalablement à l'organisation des séances de formation, il est fondamental qu'un travail approfondi de la demande de la structure soit réalisé afin d'appréhender les conditions de mise en œuvre de la formation et de la positionner au regard des étapes de la démarche de prévention des risques professionnels.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Etablir le lien entre une exposition aux RPS et des données formelles (document unique, prédiagnostic, plainte...) et informelles (échanges verbaux sur les situations de travail) afférentes.
- Reconnaître une démarche de prévention agissant sur les facteurs de RPS.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation pour préparer la formation en fonction du projet de prévention des risques professionnel de l'entreprise ou de l'établissement.

Pédagogie ludique et participative.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

- Lister les catégories de RPS par les caractéristiques de leurs effets.
- Définition des RPS : stress, violence interne ou externe, charge émotionnelle...
- Connaître les facteurs présents dans la situation de travail reconnus scientifiquement comme causes des RPS.
- Lister les facteurs de risques entraînant des RPS.
- Lister les situations de travail en exposant les effets et les conséquences des RPS sur la santé et l'entreprise.
- Identifier les RPS comme risque professionnel.
- Approche réglementaire de la prévention applicable aux RPS.
- Obligations de l'employeur en matière de déclaration AT/MP.
- Repérer les actions de prévention primaire et les différencier des autres types d'actions de prévention des risques psychosociaux.
- Repérer les actions de prévention primaire et les différencier des autres types d'actions de prévention.

FORMATION



— **14 heures**

soit 2 jours de formation

Référence —

RPS02

PRÉREQUIS

L'auto-formation en ligne des "Bases en prévention des Risques Professionnels" est recommandée (module e-learning INRS gratuit).

PUBLIC

Tout salarié ou formateur.

ORGANISATION

De 8 à 12 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateur spécialisé à l'initiation aux RPS certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Délivrance du certificat "Initiation à la prévention des risques psychosociaux" de l'Assurance Maladie - Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

RPS : Sensibilisation aux Risques Psychosociaux



Objectif

Comprendre les causes et fonctionnements des RPS pour les prévenir et améliorer la Qualité de Vie au Travail dans son équipe.



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

La formation "RPS : Sensibilisation aux Risques Psychosociaux" se destine aux managers ou encadrants souhaitant acquérir les fondamentaux d'une démarche de prévention des risques psychosociaux et intégrer les concepts de cette démarche à leur posture managériale au quotidien.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de comprendre la nature et les processus d'apparition des risques psychosociaux et de repérer leurs facteurs et causes d'apparition sur soi et au sein de l'équipe en faisant le lien avec l'organisation du travail en place au sein de la structure.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser les notions et concepts élémentaires entourant la réalité des RPS.
- Détecter les facteurs de risques psychosociaux présents dans son équipe.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, applications concrètes.

60% pratique 40% théorique.

Le programme

1 Maîtriser les notions et concepts élémentaires entourant la réalité des RPS

- Le cadre légal et institutionnel de la prévention des risques psychosociaux.
- Les concepts élémentaires, croyances et réalités entourant les risques psychosociaux.
- Les conséquences des RPS dans la structure : santé, travail et performance.
- Les facteurs de construction et de protection de la santé.
- Les interactions mutuelles entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Les liens entre les évolutions des organisations du travail et les conséquences psychosociales.
- Les liens entre les techniques de management, les comportements générationnels (X, Y, et Z) et les conséquences psychosociales.

2 Détecter les facteurs de risques psychosociaux présents dans son équipe

- Les processus d'apparition des risques psychosociaux.
- Les indicateurs d'alerte de risques psychosociaux sur soi et sur autrui.
- Identifier tous les facteurs possibles de risques psychosociaux.
- Repérer les facteurs de risques psychosociaux dans son activité de manager.
- Faire identifier les facteurs de risques psychosociaux présents dans son équipe.
- Analyser les causes d'apparition des facteurs repérés dans son équipe.
- Faire objectiver le repérage des causes par du factuel.

FORMATION



— **7 heures**

soit 1 jour de formation

Référence —

SRPS

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Toute personne assurant une fonction de cadre, de direction ou de représentant du personnel dans son établissement.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés sur les RPS et coachs en santé performance et Qualité de Vie au Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Management relationnel

— Excellence relationnelle du manager et performance de l'équipe



Objectif

Développer la qualité de ses relations et booster la motivation de ses équipes.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

La performance de l'équipe, la cohésion, les relations saines et productives, la motivation des équipes et leur responsabilisation sont les défis principaux du manager actuel. L'efficacité et la motivation des équipiers sont directement liées à la qualité de la relation au manager. Développer ses compétences et acquérir des outils de communication et de relation est la clé de voûte pour tout manager souhaitant développer la performance et la motivation au sein de son équipe.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Devenir proactif dans ses relations.
- Préparer sa communication et éviter les réactions immédiates et instinctives.
- Accueillir et responsabiliser les collaborateurs dans leurs besoins.
- Endosser les justes rôles et postures managériales.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70% pratique 30% théorique.

FORMATION



Qualifiante



Disponible en INTER

— **21 heures**

soit 3 jours de formation

Référence —

MANA03

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des savoir-faire, savoir-être et acquis. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en e-learning

Le programme

1 Les outils de proaction managériale : préparation et prise de hauteur

- Clarifier son rôle et sa posture de manager.
- Clarifier sa finalité et ses objectifs de communication.
- Réaliser des feedbacks de progrès.
- Réaliser des feedbacks de reconnaissance.
- Booster sa présence et sa disponibilité managériale.
- Évaluer son management pour l'individualiser.

2 Les outils de réponse managériale : accueil et responsabilisation

- Se ménager des moments d'indisponibilité et les assurer.
- Expert ou manager : trouver le juste rôle.
- Faire grandir son équipe par l'accompagnement managérial.
- Traiter la faute et la différencier de l'erreur.
- Gérer l'interférence des problèmes personnels au travail.

QVT : Piloter la démarche et prévenir les RPS

— Qualité de Vie au Travail



Objectif

Initier une démarche de Qualité de Vie au Travail et optimiser son management relationnel.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

Les changements sociétaux et l'arrivée des nouvelles générations ont bouleversé le rapport au travail et les attentes des collaborateurs. Les directeurs et cadres d'établissements sont confrontés à de nouveaux challenges liés à la motivation, la fidélisation et l'implication de leurs équipes, afin de lutter contre l'absentéisme et le turnover. Or, les études et enquêtes sont unanimes sur le caractère indissociable entre motivation, bien-être au travail et qualité des relations au travail.

À l'issue de cette formation, les participants seront en mesure d'initier une stratégie efficace de QVT en s'appuyant sur des outils de management relationnel efficaces et applicables au quotidien.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser les leviers d'action du manager sur la Qualité de Vie au Travail.
- Optimiser son management relationnel par des outils de communication adaptés.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, constructions en sous-groupes, interrogations, illustrations par cas concrets.

60 % pratique 40 % théorique.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

FORMATION



Qualifiante



Best-seller

— **7 heures**

soit 1 jour de formation

Référence —

MANA04

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction, cadre ou manager.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et consultants en Qualité de Vie au Travail.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Le programme

1 Élaborer une stratégie efficace de Qualité de Vie au Travail

- Identifier les fonctionnements de la motivation.
- Établir les liens entre la motivation, le management et la QVT.
- Accroître la motivation des collaborateurs et éviter le processus d'essoufflement.
- Identifier les 4 cadrans de la QVT et définir des priorités d'actions.
- Définir les 3 étapes chronologiques de la démarche d'action.

2 Développer sa performance relationnelle de manager

- Construire et s'appuyer sur une équipe managériale aidante et cohésive.
- Préparer sa communication managériale par les 4 règles d'or.
- Soigner sa communication en écartant les jeux psychologiques et la communication émotive.
- S'initier à l'assertivité : réaliser des feedbacks efficaces.
- Évacuer les croyances qui épuisent les managers.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

QVT : Manager la démarche et prévenir les RPS

— Qualité de Vie au Travail

Objectif

Développer la Qualité de Vie au Travail auprès de ses équipes.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

La formation-action "QVT : Manager la démarche et prévenir les RPS" se destine aux managers ou encadrants souhaitant prévenir l'apparition des RPS ou en réduire l'existence efficacement et durablement.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de comprendre et de repérer les RPS au sein de leur unité de travail et d'organiser des stratégies collectives et individuelles de prévention basées sur des outils pratiques et concrets. Cette formation est le cœur de toute démarche de santé/performance active et durable au sein d'une entreprise.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Identifier le fonctionnement de la QVT et des RPS.
- Définir son rôle de manager face à la QVT.
- Favoriser et encadrer les propositions de ses équipiers.
- Développer des outils de bien-être au travail.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, jeux de cartes, expériences sensorielles, applications concrètes.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

1 Identifier le fonctionnement de la QVT et des RPS

- Identifier les besoins essentiels de l'être humain.
- Maîtriser les 4 cadrans de la QVT.
- Identifier le cadran prioritaire.
- Cerner les facteurs de RPS et de QVT.

2 Définir son rôle de manager face à la QVT

- Bannir ses croyances parasites sur la QVT.
- Identifier ses propres facteurs de QVT et RPS.
- Maîtriser les outils de repérage QVT à destination de ses collaborateurs.
- Renforcer ses techniques de management relationnel.

3 Favoriser et encadrer les propositions de ses équipiers

- Pratiquer l'écoute active dans ses relations de management.
- Faire prendre de la hauteur à ses équipiers sur les leviers de plaisir et de déplaisir.
- Encourager les initiatives d'amélioration de la QVT.
- Susciter les prises d'engagements chez ses collaborateurs.

4 Développer des outils de bien-être au travail

- Optimiser ses rythmes de travail.
- Optimiser son sommeil et essayer la sieste rapide.
- Améliorer sa santé physique par les pratiques posturales et les étirements.
- Expérimenter les bienfaits de la méditation et de la pleine conscience.
- Se ressourcer par les activités psychocorporelles.
- Savoir gérer le stress physique, mental et émotionnel.

FORMATION



Qualifiante



Best-seller

— **21 heures**

soit 3 jours de formation

Référence —

M105

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction, cadre ou manager.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la prévention des RPS et coachs en Qualité de Vie au Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en e-learning

QVT : Participer à la démarche et prévenir les RPS

— Qualité de Vie au Travail

Objectif

Devenir acteur participatif de sa Qualité de Vie au Travail.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

La Formation-action "QVT : Participer à la démarche et prévenir les RPS" se destine aux salariés souhaitant améliorer leur Qualité de Vie au Travail et devenir acteur de la prévention des risques psychosociaux dans leur structure.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de comprendre et repérer les RPS dans leur activité, développer des actions individuelles et proposer des améliorations collectives de prévention basées sur des outils pratiques et concrets.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Construire des relations authentiques et ressourçantes.
- Repérer ses facteurs d'épanouissement et de frustration au travail.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, jeux de cartes, expériences sensorielles, applications concrètes.

70% Pratique 30% Théorique.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Le programme

1 Construire des relations authentiques et ressourçantes

- Bannir les interprétations et jugements de sa communication.
- Réduire son émotivité en communication.
- Développer son authenticité émotionnelle.
- Réduire les toxiques de la communication.
- Renforcer son assertivité dans ses relations.
- Développer son écoute active en communication.

2 Repérer ses facteurs d'épanouissement et de frustration au travail

- Prendre de la hauteur sur son quotidien professionnel.
- Identifier ses leviers de plaisir au travail.
- Utiliser des techniques de pleine conscience pour s'épanouir.
- Identifier les leviers de déplaisir au travail.
- Construire des actions d'amélioration en autonomie.

- Proposer des améliorations dans sa structure.
- Utiliser la relation comme ressource de réflexion à travers le co-développement.
- Expérimenter des techniques de bien-être mental, physique et émotionnel.
- Utiliser des techniques de gestion du stress.

FORMATION



Qualifiante



Best-seller

— **14 heures**

soit 2 jours de formation

Référence —

AQVT

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout salarié.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la prévention des RPS certifiés par l'INRS et coachs en Qualité de Vie au Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en e-learning

Gestion du stress au travail



Objectif

Réduire sa perméabilité au stress au quotidien pour améliorer sa qualité de vie et son bien-être au travail.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

La formation "Gestion du stress au travail" a pour but de développer des méthodes simples, rapides et concrètes pour faire face au stress dans le contexte professionnel, que chacun peut intégrer dans son quotidien au travail. Ces méthodes et habitudes permettent de développer efficacement le bien-être au travail afin de contribuer à la performance globale de l'entreprise.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Adapter ses rythmes et optimiser sa récupération.
- Prévenir le stress physique par l'ergonomie corporelle et l'oxygénation.
- Renforcer ses ressources santé par la nutrition et l'hygiène de vie.
- Maîtriser ses émotions et anticiper les interactions stressantes.
- Évacuer le stress par la pratique des activités psychocorporelles.
- Se recentrer face aux pressions du quotidien.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, expériences sensorielles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Adapter ses rythmes et optimiser sa récupération

- Donner la priorité aux priorités.
- Mettre en cohérence ses rythmes, les cadences et sa chronobiologie.
- Prendre des temps de recul et de retour à soi.
- Optimiser la qualité du sommeil régénérateur.
- Intégrer des séquences de récupération individuelle.
- Expérimenter en autonomie la relaxation profonde.

2 Prévenir le stress physique par l'ergonomie corporelle et l'oxygénation

- Prévenir les maux psychiques et physiques au réveil.
- La cohérence psychocorporelle : souplesse du corps et de l'esprit.
- L'ergonomie corporelle : réduire l'emprise du stress et l'apparition de TMS.
- L'oxygénation : maximiser sa sérénité.

3 Renforcer ses ressources santé par la nutrition et l'hygiène de vie

- Les liens entre nutrition, santé, stress et performance.
- Repères fondamentaux et points de vigilance.
- Les pathologies modernes : stress, troubles cardiaques, hygiène alimentaire et activité physique.
- Nutrition Haute Vitalité adaptée au rythme moderne.

4 Maîtriser ses émotions et anticiper les interactions stressantes

- Les techniques de méta position et de communication bienveillante.
- Manager pour diminuer le stress d'équipe (option pour managers et encadrants).
- Célébrer ses réussites et rebondir face aux échecs.
- Maîtriser une situation de crise et d'agressivité.

FORMATION



Qualifiante

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence — **STRESS1**

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout salarié.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la prévention des RPS et coachs en Qualité de Vie au Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Communication bienveillante



Objectif

Prendre soin de ses relations et communiquer avec efficacité et bienveillance.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

La formation "Communication bienveillante" se destine à tout personnel d'entreprise souhaitant améliorer ses capacités relationnelles avec ses collaborateurs. Maîtriser sa communication est un atout fondamental tant pour les managers envers leurs équipes que pour les collaborateurs entre eux et envers leur direction.

Cette formation est recommandée à toute entreprise misant sur le travail collectif, la qualité du travail d'équipe et l'excellence relationnelle de chacun.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Identifier les mécanismes de la relation à soi et à l'autre.
- Mettre en place une communication bienveillante.
- Communiquer avec assertivité en 4 étapes.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

60 % pratique 40 % théorique.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

FORMATION



Qualifiante

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence — **CBA01**

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout public.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en e-learning

Le programme

1 Identifier les mécanismes de la relation à soi et à l'autre

- La relation de soi à soi et de soi à l'autre.
- Les niveaux d'implication dans la relation.
- La notion de bienveillance dans la communication et la relation.
- Les conditions et le fonctionnement d'une bonne connexion.
- Différencier la relation authentique des jeux psychologiques.

2 Mettre en place une communication bienveillante

- Clarifier son intention de communiquer.
- Être pleinement présent dans la relation.
- Bannir les formulations toxiques.
- Repérer les jeux psychologiques dans la relation.

3 Communiquer avec assertivité en 4 étapes

- Identifier les faits sans jugements.
- Identifier ses ressentis et besoins pour les verbaliser.
- Être à l'écoute des ressentis et besoins de l'autre.
- Élaborer une demande pour soi et pour l'autre.

Gestion de l'agressivité et des conflits



Objectif

Adopter une posture et des comportements adaptés pour prévenir, faire face et se protéger en cas d'agression et incivilités.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Gestion de l'agressivité et des conflits" se destine aux managers et collaborateurs souhaitant se prémunir des agressions et incivilités et améliorer leur Qualité de Vie au Travail.

À la fin de cette formation, les stagiaires seront en mesure de comprendre le processus de survenue des agressivités et d'adopter la posture et les comportements adaptés pour se protéger et se ressourcer. C'est la formation de référence pour assurer un environnement de travail sécurisé et éviter la perte de contrôle du climat social au sein de l'entreprise.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Identifier les fonctionnements et processus de l'agressivité.
- Appréhender l'agression avec la méthode du cadrage.
- Comprendre l'agressivité pour aider efficacement.
- Acquérir une posture et faire face avec assertivité.
- Récupérer après une situation de tension ou d'agression.
- Anticiper la survenue des agressions pour les prévenir.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Identifier les fonctionnements et processus de l'agressivité

- Les idées reçues et croyances limitantes.
- La logique interne de la personne agressive.
- La dynamique de l'agression : de la valeur bafouée au passage à l'acte.
- Les 5 stratégies comportementales face à l'agression.

2 Appréhender l'agression avec la méthode du cadrage

- Évaluer le niveau d'agressivité et l'état interne de l'agresseur.
- Désamorcer l'agressivité et faire chuter la tension.
- Se protéger : accueillir l'agresseur dans un environnement adapté.
- Se positionner avec justesse et proactivité face à l'agression.

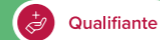
3 Comprendre l'agressivité pour aider efficacement

- Le sujet, la valeur bafouée et les circonstances aggravantes chez la personne agressive.
- Accompagner la personne dans ses changements d'états internes.
- Entretenir le lien par l'écoute et la communication.
- Quitter la sphère "problème" et s'orienter "solution".

4 Acquérir une posture et faire face avec assertivité

- Se positionner dans l'acceptation inconditionnelle de l'autre.
- Rester confiant et aligné : choisir et ne pas subir.
- Prendre conscience de soi : développer ses atouts et souligner ses points de vigilance.
- Adopter les comportements appropriés et bannir les attitudes à risques.
- Gérer ses émotions et rester assertif.

FORMATION



Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

GAE02

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout public.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en e-learning

CSE : Prévention des RPS et QVT



Objectif

Dépister les facteurs de RPS pour proposer des outils pratiques et concrets de prévention.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation-action "CSE : Prévention des RPS et QVT" se destine aux membres du CSE souhaitant prévenir l'apparition des RPS ou en réduire l'existence efficacement et durablement.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de comprendre et de repérer les RPS au sein de leur entreprise et d'organiser des stratégies individuelles ou collectives de prévention basées sur des outils pratiques et concrets. Cette formation est idéale pour la réussite de la mission du CSE d'optimiser la Qualité de Vie au Travail du personnel.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser les notions et concepts élémentaires entourant la réalité des risques psychosociaux.
- Détecter les facteurs de risques psychosociaux.
- Se protéger des RPS en améliorant son imperméabilité individuelle.
- Promouvoir des actions individuelles de prévention des RPS.
- Proposer des actions collectives de prévention et de Qualité de Vie au Travail.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes. Adaptation pédagogique aux risques du secteur des stagiaires.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

1 Maîtriser les notions et concepts élémentaires entourant la réalité des risques psychosociaux

- Le cadre légal et institutionnel de la prévention des RPS.
- Les concepts, croyances et réalités entourant les RPS.
- Les conséquences des RPS dans la structure : santé, travail et performance.
- Les facteurs de construction et de protection de la santé.
- Les interactions entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- Les liens entre les évolutions des organisations du travail et leurs conséquences psychosociales.

2 Détecter les facteurs de risques psychosociaux

- Les processus d'apparition des RPS.
- Les indicateurs d'alerte de RPS sur soi et sur autrui.
- Les facteurs de RPS.
- Identifier les facteurs de RPS au sein de sa structure.

- Analyser les causes d'apparition de ces facteurs.
- Faire objectiver le repérage des causes par du factuel.

3 Se protéger des RPS en améliorant son imperméabilité individuelle

- Proposer des stratégies d'optimisation de la santé : pathologies modernes et points de vigilance, ergonomie corporelle, méditation, sommeil et nutrition.
- Proposer des stratégies d'optimisation du travail : ressources personnelles, gestion du temps, "Mental training" pour anticiper les situations de stress.

4 Promouvoir des actions individuelles de prévention des RPS

- Développer l'empathie et la reconnaissance envers soi et autrui.
- Promouvoir l'écoute active et bienveillante chez les collaborateurs.
- Optimiser sa communication et gérer les conflits.
- Prendre en compte les diversités comportementales.

FORMATION



Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

CHRP5

PRÉREQUIS

Toute personne assurant une fonction de membre du CSE.

PUBLIC

Membre du CSE.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation des instances représentatives du personnel, certifiés par agrément préfectoral et coachs en Qualité de Vie au Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative par des QCM, exercices et simulations pratiques. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

5 Proposer des actions collectives de prévention et de Qualité de Vie au Travail

- Les outils de recherche d'améliorations préventives.
- Les différents axes et niveaux d'actions préventives.
- Participer à l'appropriation des actions préventives par les collaborateurs.
- Susciter les prises d'engagements des collaborateurs sur les actions choisies.

Assistant de prévention : Prévention des RPS et QVT



Objectif

Dépister les facteurs de RPS pour proposer des outils pratiques et concrets de prévention.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

La formation-action "Assistant de prévention : Prévention des RPS et QVT" se destine aux Assistants de prévention souhaitant prévenir l'apparition des RPS ou en réduire l'existence efficacement et durablement.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de comprendre et de repérer les RPS au sein de leur structure et d'organiser des stratégies individuelles ou collectives de prévention basées sur des outils pratiques et concrets.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser les notions et concepts élémentaires entourant la réalité des risques psychosociaux.
- Détecter les facteurs de risques psychosociaux.
- Se protéger des RPS en améliorant son imperméabilité individuelle.
- Promouvoir des actions individuelles de prévention des RPS.
- Proposer des actions collectives de prévention et de Qualité de Vie au Travail.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes. Adaptation pédagogique aux risques du secteur des stagiaires.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

1 Maîtriser les notions et concepts élémentaires entourant la réalité des risques psychosociaux

- Le cadre légal et institutionnel de la prévention des RPS.
- Les concepts, croyances et réalités entourant les RPS.
- Les conséquences des RPS dans la structure : santé, travail et performance.
- Les facteurs de construction et de protection de la santé.
- Les interactions entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- Les liens entre les évolutions des organisations du travail et leurs conséquences psychosociales.

2 Détecter les facteurs de risques psychosociaux

- Les processus d'apparition des RPS.
- Les indicateurs d'alerte de RPS sur soi et sur autrui.
- Les facteurs de RPS.
- Identifier les facteurs de RPS au sein de sa structure.

- Analyser les causes d'apparition de ces facteurs.

- Faire objectiver le repérage des causes par du factuel.

3 Se protéger des RPS en améliorant son imperméabilité individuelle

- Proposer des stratégies d'optimisation de la santé : pathologies modernes et points de vigilance, ergonomie corporelle, méditation, sommeil et nutrition.
- Proposer des stratégies d'optimisation du travail : ressources personnelles, gestion du temps, "Mental training" pour anticiper les situations de stress.

4 Promouvoir des actions individuelles de prévention des RPS

- Développer l'empathie et la reconnaissance envers soi et autrui.
- Promouvoir l'écoute active et bienveillante chez les collaborateurs.
- Optimiser sa communication et gérer les conflits.
- Prendre en compte les diversités comportementales.

FORMATION



Qualifiante

— **14 heures**

soit 2 jours de formation

Référence —

APRPS

PRÉREQUIS

Toute personne assurant une fonction d'Assistant de prévention.

PUBLIC

Assistants de prévention.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation des Assistants de prévention et coachs en Qualité de Vie au Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative par des QCM, exercices et simulations pratiques. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Addictions : prévention et sensibilisation



Objectif

Prévenir les conduites addictives et gérer les situations de crise.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

La formation "Addictions : prévention et sensibilisation" se destine à tout professionnel souhaitant comprendre les phénomènes d'addictions et maîtriser leurs risques au travail.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de maîtriser les impacts des addictions sur la santé, clarifier les rôles et les responsabilités de chacun et assurer les actions de protection et d'alerte appropriées en cas de situation de crise face à un collègue sous emprise.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Appréhender les différentes addictions et leurs conséquences.
- Pointer les rôles et responsabilités des différents acteurs.
- Faire face à une situation de crise ou à risque immédiat.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

1 Appréhender les différentes addictions et leurs conséquences

- Maîtriser la notion d'addiction et les notions liées (dépendance, abstinence, usage nocif, abus, pratiques addictives, ...).
- Identifier et expliquer les différents types d'addictions (avec et sans substance).
- Décrypter le processus de la dépendance.
- Clarifier la notion de co-dépendance et identifier les symptômes.
- Identifier les conséquences des addictions (santé, travail, sécurité, comportements, performance).

2 Pointer les rôles et responsabilités des différents acteurs

- Maîtriser la réglementation et les responsabilités.
- Clarifier les droits de l'employeur et des employés.
- Reconnaître les signaux de suspicion d'une addiction et les critères de reconnaissance.

FORMATION



Qualifiante

— **7 heures**

soit 1 jour de formation

Référence —

PAT02

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout salarié.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs en communication et en management relationnel et situationnel spécialisés dans la prévention des addictions en secteur professionnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

3 Faire face à une situation de crise ou à risque immédiat

- Reconnaître et déterminer une situation de crise.
- Adopter un comportement adapté face à un collaborateur sous emprise.
- Agir face à un collaborateur en incapacité de travailler et de rentrer par ses propres moyens.
- S'appuyer sur un protocole de conduites à tenir en cas d'urgence et définir l'intervention de la ressource adéquate.

Addictions : gestion et prévention dans son équipe



Objectif

Développer sa compréhension des mécanismes, causes et conséquences des addictions pour optimiser ses actions de prévention des pratiques addictives.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Addictions : gestion et prévention dans son équipe" s'adresse au personnel d'entreprise souhaitant comprendre et maîtriser les phénomènes d'addiction et prévenir les risques qui leur sont associés.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de clarifier les actions autorisées et leurs cadres réglementaires, déployer une démarche de prévention collective, réaliser des actions de sensibilisation et faire face aux situations de crises.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Appréhender les différentes addictions et leurs conséquences.
- Pointer les rôles et responsabilités des différents acteurs de la prévention des addictions.
- Engager une démarche de prévention collective.
- Assurer une action de sensibilisation à la prévention des addictions.
- Faire face à une situation de crise ou à risque immédiat.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

50 % pratique 50 % théorique.

Le programme

1 Appréhender les différentes addictions et leurs conséquences

- Maîtriser la notion d'addiction et les notions liées (dépendance, abstinence, usage nocif, abus, pratiques addictives, ...).
- Identifier et expliquer les différents types d'addictions avec et sans substance.
- Décrypter le processus de la dépendance pour pouvoir l'expliquer.
- Identifier les conséquences des addictions (santé, travail, sécurité, comportements des collaborateurs, performance du service).

2 Pointer les rôles et responsabilités des différents acteurs de la prévention des addictions

- Maîtriser la réglementation et les responsabilités concernant la consommation de produits addictifs sur le lieu de travail.
- Clarifier les droits de l'administration en matière de communication, dépistage, sanctions et recours à un tiers expert.
- Reconnaître les signaux de suspicion d'une addiction et les critères de reconnaissance.

- Clarifier la notion de co-dépendance et identifier les symptômes.

3 Engager une démarche de prévention collective

- Appliquer les 12 clés de la réussite d'une démarche collective de prévention des addictions.
- Définir les rôles des acteurs clés de la prévention des addictions.
- Bannir les pratiques contre-productives.
- Établir des chartes et protocoles de gestion des situations de crise.

4 Assurer une action de sensibilisation à la prévention des addictions

- Promouvoir une culture commune de prévention des addictions.
- Faire comprendre les causes et effets des addictions.
- Réaliser une action de communication percutante sur la forme et sur le fond.
- Faire face aux réticences et aux tabous internes au service.

FORMATION



Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence — P300ADD

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout public.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Gestion du temps et des priorités



Objectif

Prévenir et faire face à l'urgence dans son activité pour éviter les effets indésirables et gagner en santé-efficacité.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

Entre les imprévus, les absences, les crises, l'urgence au travail est devenue parfois le régime normal voire même la culture de l'entreprise. Comment prévenir et faire face aux rushs sans s'épuiser ?

La formation permet d'analyser les niveaux d'urgence, d'utiliser l'outil de la méta-position sur nos comportements-réflexes pour se déconditionner, d'utiliser des techniques de sérénité psychocorporelle et des outils de rétro-analyse sur les organisations et processus de travail.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Éviter le "toute urgence" dans son activité.
- Débriefing l'urgence : mettre en place un process de travail.
- Redevenir maître de son temps dans ses pratiques professionnelles.
- Gérer le temps relationnel.
- Savoir se surpasser sans s'épuiser.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

1 Éviter le "toute urgence" dans son activité

- Définir les différents types d'urgences dans son activité : subie ou réelle, objective ou supposée, liée au contexte, au métier ou à l'humain.
- Anticiper les "périodes critiques" dans son activité.
- Anticiper les urgences "imprévues".
- Sortir du syndrome de la fausse urgence.

2 Débriefing l'urgence : mettre en place un process de travail

- Sortir du "vertige positif de l'urgence" et de la culture de l'immédiateté.
- Rétro-analyser la période post-rush : pourquoi et comment le rush ?
- Identifier les facteurs récurrents de l'urgence.
- Proposer des améliorations de méthodes et processus de travail.

3 Redevenir maître de son temps dans ses pratiques professionnelles

- Identifier ses priorités : les critères de l'importance.
- Redéfinir ses objectifs professionnels et se centrer sur son cœur d'activité.
- Repérer ses pertes de temps et ses facteurs de pression : procrastination, perfectionnisme, papillonnage...
- S'organiser pour prioriser l'essentiel.

4 Gérer le temps relationnel

- Prévenir et traiter les dérangements et les interruptions.
- Négocier efficacement des délais avec assertivité.
- Prendre le temps d'être dans le relationnel pour éviter d'en perdre.

FORMATION



Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence — GUSS

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout public.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et consultants en management relationnel, prévention des RPS et Qualité de Vie au Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire entrée et sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Retraite : réussir son départ



Objectif

Réussir son départ de la sphère professionnelle et la construction de ses projets personnels.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

Le départ à la retraite entraîne de multiples impacts pour l'entreprise, les équipiers, les collaborateurs concernés et leurs proches. Les enjeux de transmission et de maintien d'équilibre sont forts pour la structure. Oser se réinventer et préparer activement un nouveau mode de vie est essentiel pour les collaborateurs proche du départ : faire face au changement en entretenant son capital physique, intellectuel et social.

La formation est essentielle pour aborder le départ en retraite avec sérénité et construire sa vie nouvelle avec ambition et plaisir.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Anticiper et organiser son départ en souplesse.
- Élaborer des projets de vie motivants.
- Mobiliser ses atouts, compétences et acquis dans ses projets.
- Maintenir, développer et renforcer sa qualité de vie.
- Choisir ses relations et réseaux pour s'épanouir.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

1 Anticiper et organiser son départ en souplesse pour soi et pour la structure

- Définir les conséquences et impacts potentiels de son départ sur sa structure.
- Capitaliser et transmettre pour fluidifier son départ et éviter la culpabilité.
- Anticiper les changements de vie : rythmes, relations, statuts, rapport au temps, etc.
- Surmonter les craintes dues à ces transitions pour éviter la mélancolie et le repli.

2 Élaborer des projets de vie motivants

- Faire le point sur ses facteurs professionnels de plaisirs et de déplaisirs.
- Capitaliser les temps forts et purger les sources de frustration et mécontentement.

- Faire le point sur ses facteurs personnels de plaisirs et de déplaisirs.
- Explorer ses besoins, désirs et rêves.
- Pré-construire son projet retraite et bâtir un nouvel équilibre (représentations, valeurs, temps).

3 Maintenir, développer et renforcer sa qualité de vie

- Se réveiller en pleine énergie.
- Programmer sa journée positivement.
- S'essayer aux techniques de méditation et de pleine conscience.
- Nourrir son physique par des activités et disciplines ressourçantes.
- Nourrir son intellect à son goût (apprendre, arts, création, lecture, nature, culture, ...).

FORMATION

Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

RDR01

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Collaborateurs concernés par leur départ en retraite.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relations communication et en qualité de vie et développement personnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire entrée et sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Tuteur en entreprise



Objectif

Exercer le rôle de tuteur en entreprise.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

Favoriser et améliorer l'intégration des nouveaux salariés est un challenge pour les entreprises désireuses de fidéliser les collaborateurs et d'améliorer leur image. Comment s'assurer que les savoir-faire internes puissent perdurer et que la culture de l'entreprise soit transmise ? Comment valoriser l'expérience et les compétences de salariés les plus méritants ? Comment vérifier que les qualités et compétences des nouveaux arrivants correspondent aux attentes de l'entreprise ? En devenant tuteur en entreprise, on devient le référent de l'apprenant et on lui fait bénéficier son expérience.

À l'issue de cette formation, les tuteurs en entreprise seront en mesure d'accueillir efficacement les nouveaux salariés, de les accompagner pas à pas dans leurs nouvelles missions. Une formation incontournable pour les entreprises souhaitant optimiser l'intégration des nouveaux collaborateurs.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Préparer et anticiper le tutorat.
- Développer une communication assertive et bienveillante.
- Accompagner et évaluer.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes préformation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

1 Préparer et anticiper le tutorat

- Comprendre les différentes formes de tutorats et leurs enjeux.
- Anticiper le tutorat avec les cadres et/ou la direction.
- Prendre possession de sa fonction de tuteur avec sa structure et ses collègues.
- S'appuyer sur le cadrage du tutorat.
- Construire un parcours pédagogique adapté.

2 Développer une communication assertive et bienveillante

- Renforcer ses capacités d'écoute.
- Communiquer avec assertivité et bienveillance.
- Renforcer ses capacités empathiques.
- Différencier feedback et recadrage.
- Savoir réaliser un feedback d'erreur et de réussite.

FORMATION

Qualifiante

— 21 heures

soit 3 jours de formation

Référence —

TUT01

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tuteur en entreprise.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation-communication et management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

3 Accompagner et évaluer

- Développer des outils d'accueil : sécuriser l'arrivant, le connaître et faciliter son adaptation.
- Transmettre avec méthode et pédagogie : montrer, expliquer, faire faire, évaluer, feedback.
- Informer la structure (direction, managers, équipes) des difficultés et des progressions du tuteur.
- Évaluer le tuteur et l'accompagnement et clôturer le tutorat.

Codéveloppement pour animer le projet de QVT



Objectif

Impliquer l'ensemble des équipes dans une dynamique continue et concrète d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail pour tous en établissement.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL**

— EN RÉSUMÉ

Le travail sur la Qualité de Vie au Travail en co-développement est la méthode la plus efficace pour agir sur les facteurs de bien-être, de motivation, de plaisir au travail et de fidélisation des équipes en établissement.

Basée sur des techniques avancées d'animation apportées par des consultants experts en QVT, elle permet à chaque participant de trouver des solutions concrètes à ses problématiques applicables directement à la sortie de la réunion, mais aussi de participer activement à résoudre les obstacles rencontrés par ses pairs. C'est le processus qui, de loin, a montré les meilleurs résultats en QVT sur la baisse de l'absentéisme, la réduction du stress et des tensions relationnelles, l'amélioration des organisations et la fidélisation des équipes.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Prendre de la hauteur sur ses facteurs de QVT.
- Partager une problématique QVT personnelle concrète avec ses pairs.
- Mieux se connaître, dépasser les incompréhensions et les clivages.
- Faire appel à la méthode du codéveloppement pour trouver des solutions immédiatement applicables.
- Développer la confiance, l'agilité de pensée et la responsabilisation.
- Capitaliser les réussites et les partager avec le collectif.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, constructions en sous-Application de la méthode du codéveloppement pour rechercher des solutions rapides et concrètes sur un temps court et dynamique, pour application concrète dans le quotidien. Apport du formateur consultant sur des techniques et outils pratiques de management et de communication.

90% pratique, 10% théorique

Le programme

1 Partager une problématique QVT concrète rencontrée dans son activité

- Poser les bases d'un dialogue constructif, authentique et bienveillant.
- Identifier un problème individuel rencontré sur l'un des 4 cadrans de la QVT :
 - Les relations au travail
 - Le confort au travail
 - Le sens au travail
 - L'organisation du travail
- Identifier si ce problème est également collectif.
- Prendre de la hauteur sur les causes du problème.

2 Identifier des solutions par la dynamique du codéveloppement

- Pratiquer l'écoute active et la reformulation.
- Sortir de l'espace problème.
- Bannir les communications toxiques.
- Guider la réflexion collective sur des solutions concrètes.
- Prises d'engagement individuelles et collectives pour appliquer les solutions.
- Inscrire ces actions dans une dynamique d'amélioration continue.
- Suivre les avancées dans un document de suivi de la démarche QVT.

FORMATION



Qualifiante



Best-seller

— **3,5 heures**

soit 0,5 jour de formation

Référence —

APCOD

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Ensemble du personnel de l'établissement (mixte managers et non managers).

ORGANISATION

De 4 à 6 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coaches en relation communication, management relationnel et codéveloppement professionnel.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

S'adapter aux réorganisations dans son service



Objectif

Prendre part au changement de son environnement professionnel de façon proactive.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

La formation "S'adapter aux réorganisations dans son service" s'adresse à toute personne confrontée à un changement dans son environnement professionnel. À travers deux journées de formation, le stagiaire verra comment ne pas "subir" cette réorganisation mais à la comprendre pour en devenir acteur.

Il apprendra à devenir force de proposition, à gagner en autonomie, en agilité et à repérer de nouveaux facteurs d'épanouissement dans cette nouvelle organisation.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre et intégrer le changement.
- S'inscrire dans une démarche positive face au changement.
- Développer une posture agile face au changement.
- Renforcer son adaptabilité : concevoir les changements comme des challenges.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, expériences sensorielles, études de cas, applications concrètes.

70% pratique 30% théorique.

Le programme

1 Comprendre le changement et se connaître pour l'accueillir positivement

- Identifier les étapes du changement et les facteurs de résistance
- Identifier les impacts du changement sur soi et son environnement professionnel.
- Identifier les éventuels facteurs de stress.
- Prendre de la hauteur sur la situation de changement.
- Expérimenter des techniques de bien-être mental, physique et émotionnel pour gérer son stress.

2 S'affirmer en situation de changement et devenir acteur

- Comprendre son rôle et les attentes liés au changement.
- Identifier objectivement en qualité et en quantité les changements demandés et ses résistances éventuelles.
- Exprimer clairement ses besoins, objectifs et pistes d'améliorations de façon claire et engagée.
- Renforcer son adaptabilité en analysant son rôle et en définissant ses propres challenges.
- S'impliquer en assurant un suivi périodique de ses attentes et les confronter efficacement aux objectifs.

FORMATION



Qualifiante

— **14 heures**

soit 2 jours de formation

Référence —

CAC02

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout public.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coaches en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Recouvrer son énergie et gagner en sérénité



Objectif

Réduire les pertes d'énergie et regagner en vitalité, sérénité et motivation.



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La vie moderne et le travail génèrent de nombreux facteurs de perte d'énergie au quotidien. La fatigue, le découragement, la démotivation, la perte d'envie et d'entrain sont autant de signes et symptômes de perte d'énergie vitale.

Les séances de recouvrement d'énergie ont été construites spécifiquement pour le secteur sanitaire et médicosocial, pour permettre aux professionnels de préserver leur tonus et vitalité. Le bénéfice de ces séances est d'une part immédiat (pendant et à l'issue de la séance) mais aussi efficace de manière prolongée, en permettant aux équipes de réduire les pertes d'énergie et de construire des protocoles simples, pour les recouvrer en autonomie.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Renforcer ses bases personnelles.
- Préserver son énergie au quotidien et optimiser son rythme de vie.
- Développer la confiance en ses ressources internes.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, expériences sensorielles, applications concrètes.

Ludique et applicative, 80% pratique, 20 % théorique

Le programme

1 Bilan énergétique

- Se questionner sur ses envies et sa motivation.
- Évaluer sa place, son estime de soi, sa confiance en soi.
- Déterminer son niveau de sérénité et vitalité.
- Définir ses facteurs d'épanouissement avec les autres et avec soi.

2 Analyses des blocages

- Observer les blocages apparents chez soi, et chez les autres.
- Bannir les idées reçues sur les blocages.
- Chercher les blocages réels au niveau mental, physique et émotionnel.

3 Actions remèdes

- Faire le lien entre les douleurs physiques et les blocages émotionnels (écoute, compréhension du corps et de son langage et gestion des émotions).
- Se libérer des émotions négatives.
- Se programmer pour introduire un apaisement durable.
- Apprendre à faire circuler l'énergie au quotidien grâce à plusieurs méthodes (techniques de respiration, relaxation, méditation, visualisation).

4 Préserver son énergie

- Identifier ses schémas énergétiques.
- Établir des protocoles individualisés d'actions à mener.
- Proposer des solutions personnalisées aux contraintes de vie.
- Sortir de ses schémas nocifs et se rapprocher de son idéal de vie.

FORMATION

Best-seller

— 3,5 heures

soit 0,5 jour de formation

Référence —

QVTENERGIE

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout public.

ORGANISATION

De 1 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Consultant en qualité de vie et bien-être, énergéticiens et magnétiseur, expert en développement personnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Évaluation à chaud et à froid.

Accompagnement et soutien managérial

— Séance de coaching



Objectif

Renforcer sa posture managériale et se prémunir de l'épuisement.



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Modalité pédagogique — CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

Cet accompagnement pratique, destiné à un public d'encadrants et de managers, a pour but de développer et perfectionner des compétences variées permettant de préserver l'énergie, la motivation et le sens au travail.

Construit sur mesure en fonction des besoins des participants, le coaching prend la forme de séances régulières incluant de l'écoute, des apports d'outils, des séances d'entraînement et des retours et analyses de pratique sur des situations concrètes.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Solidifier sa ligne managériale.
- Apaiser les tensions relationnelles.
- Recentrer sa posture et son savoir être managérial.
- Structurer ses priorités et préserver son énergie.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, applications concrètes. Suivi des objectifs individuels et collectifs.

Le programme

1 Posture et priorités

- Différencier les postures du cadre, du manager et de l'expert.
- Clarifier ses champs d'actions et les directives.
- Débloquer des situations techniques ou professionnelles complexes.
- Clarifier les priorités du manager et agir en conséquence.

2 Communication et relationnel

- Perfectionner ses feedbacks de reconnaissances.
- Perfectionner ses recadrages.
- Développer une communication responsabilisante et apaisante.
- Accompagner les équipes en perte de valeurs ou de repères.
- Capitaliser et diffuser le positif.

FORMATION

Best-seller

— 1 ou 2 heures

Référence —

ACCMA

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers de proximité.

ORGANISATION

De 1 à 8 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation par jeux de rôle des savoirs faire, savoir être et acquis, questionnaire d'entrée et de sortie. Évaluation à chaud et à froid.

3 Préserver son énergie

- Prendre de la hauteur sur les événements et leurs impacts sur soi.
- S'approprier les techniques pour se ressourcer pleinement.
- Éviter les débordements de la sphère pro sur la sphère perso.
- Différencier les domaines de contrôle et les fatalités.



Pourquoi se former au **management** ?

1 **Accroître sa performance** et celle de son équipe.

2 **Fidéliser son équipe** et réduire le turn over.

3 **Développer des relations saines, cohésives et collaboratives.**



Management

- 72 Gérer les conflits dans son équipe
- 73 Communication bienveillante pour manager
- 74 Management relationnel
- 75 Déléguer efficacement
- 76 Optimiser le fonctionnement du CODIR
- 77 Entretien annuel d'évaluation : module équipiers
- 78 Entretien annuel d'évaluation : module managers
- 79 Codéveloppement pour optimiser ses pratiques managériales
- 80 Conduire des réunions et entretiens efficaces
- 81 Manager des managers
- 82 Conduite du changement
- 83 Cohésion d'équipe
- 84 Management relationnel
- 85 Reconnaissance au travail
- 86 Conduite de réunion à distance
- 87 Manager le télétravail
- 88 Accompagnement et soutien managérial
- 89 Optimiser ses pratiques managériales pour une amélioration continue de la QVT
- 90 Attirer, recruter et accueillir ses collaborateurs efficacement
- 91 Motiver et fidéliser son équipe

LEXIQUE DES TYPES DE FORMATION

CPF **Éligible CPF**

Formation pouvant être financée par le Compte Personnel de Formation.

Qualifiante

Formation apportant une qualification professionnelle immédiate.

Best-seller

Fait partie des formations les plus demandées par nos clients.

Disponible en INTER

Rendez-vous sur notre site pour découvrir les dates des prochaines sessions inter-entreprises.

Certifiante

Formation visant à l'obtention d'un certificat officiel.



Gérer les conflits dans son équipe



Objectif

Identifier les causes du conflit pour les gérer et éviter leur réapparition.

MANAGEMENT

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Gérer les conflits dans son équipe" se destine aux personnels de direction et d'encadrement souhaitant apprendre à éviter la survenue des conflits de manière efficace et durable et à y faire face lorsque cela est nécessaire.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure d'identifier de façon factuelle les origines des conflits et d'adopter les outils et postures managériales adaptées à leur résolution. Ceci en préservant le fonctionnement de l'équipe, les objectifs professionnels et l'image de la structure.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Différencier les différentes natures et sortes de conflits.
- Évaluer sa responsabilité face aux conflits et celle de l'organisation.
- Sortir des conflits par la posture managériale.
- Mettre fin au conflit par la régulation, la médiation ou l'arbitrage.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

60% pratique 40% théorique.

Le programme

1 Différencier les différentes natures et sortes de conflits

- La notion de conflit.
- Les processus d'apparition des conflits.
- Manager : faut-il toujours éviter les conflits ?
- Les causes et les déclencheurs des conflits.
- La dynamique conflictuelle : du biais perceptuel à la rupture.

2 Évaluer sa responsabilité face aux conflits et celle de l'organisation

- Les liens possibles entre pratiques managériales et apparition des conflits.
- Évaluer ses pratiques managériales et gérer ses émotions.
- Les liens entre facteurs de RPS et survenue du conflit.

- La résolution du conflit par l'approche systémique.
- Agir durablement sur les facteurs et le système.

3 Sortir des conflits par la posture managériale

- Mettre en lumière les jeux psychologiques.
- Les stratégies des acteurs du conflit : devoir ou pouvoir ?
- Questionner efficacement les acteurs pour sortir des interprétations.
- Identifier sa marge d'intervention pour manager le conflit.
- Se positionner avec ouverture pour ancrer la confiance.
- Utiliser la projection pour agir et communiquer avec efficacité.

FORMATION

Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

MANAM4

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Communication bienveillante pour manager



Objectif

Prendre soin de ses relations et communiquer avec efficacité et bienveillance professionnelle.

MANAGEMENT

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Communication bienveillante pour manager" se destine à tout personnel d'entreprise souhaitant améliorer ses capacités relationnelles avec ses collaborateurs. Maîtriser sa communication est un atout fondamental tant pour les managers envers leurs équipes que pour les collaborateurs entre eux et envers leur direction.

Cette formation est recommandée à toute entreprise misant sur le travail collectif, la qualité du travail d'équipe et l'excellence relationnelle de chacun.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Identifier les mécanismes de la relation à soi et à l'autre.
- Mettre en place une communication bienveillante.
- Communiquer avec assertivité en 4 étapes.
- S'affirmer avec souplesse et ouverture.
- Se projeter dans l'action et prendre soin de ses relations.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

60% pratique 40% théorique.

Le programme

1 Identifier les mécanismes de la relation à soi et à l'autre

- La relation de soi à soi et de soi à l'autre.
- Les niveaux d'implication dans la relation.
- La notion de bienveillance dans la communication et la relation.
- Les conditions et le fonctionnement d'une bonne connexion.
- Différencier la relation authentique des jeux psychologiques.

2 Mettre en place une communication bienveillante

- Clarifier son intention pour créer une relation "gagnant/gagnant".
- Assurer une présence alignée dans la relation.
- S'exprimer sans jugements, comparaisons et projections.
- Maintenir une posture et une approche authentique.

3 Communiquer avec assertivité en 4 étapes

- Identifier les faits sans jugements.
- Identifier ses ressentis et besoins pour les verbaliser.
- Être à l'écoute des ressentis et besoins de l'autre.
- Élaborer une demande pour soi et pour l'autre.

4 S'affirmer avec souplesse et ouverture

- S'affirmer de façon authentique sans blesser l'autre.
- Reformuler avec pertinence et donner de l'empathie.
- S'ouvrir à l'autre pour donner envie et approfondir l'échange.
- Faire confiance à l'autre pour trouver ses propres solutions.

FORMATION

Qualifiante

Best-seller

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

CBA02

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Management relationnel

— Excellence relationnelle du manager et performance de l'équipe

Objectif

Développer la qualité de ses relations et booster la motivation de ses équipes.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La performance de l'équipe, la cohésion, les relations saines et productives, la motivation des équipes et leur responsabilisation sont les défis principaux du manager actuel. L'efficacité et la motivation des équipiers sont directement liées à la qualité de la relation au manager. Développer ses compétences et acquérir des outils de communication et de relation est la clé de voûte pour tout manager souhaitant développer la performance et la motivation au sein de son équipe.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Devenir proactif dans ses relations.
- Préparer sa communication et éviter les réactions immédiates et instinctives.
- Accueillir et responsabiliser les collaborateurs dans leurs besoins.
- Endosser les justes rôles et postures managériales.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70% pratique 30% théorique.

Le programme

1 Les outils de proaction managériale : préparation et prise de hauteur

- Clarifier son rôle et sa posture de manager.
- Clarifier sa finalité et ses objectifs de communication.
- Réaliser des feedbacks de progrès.
- Réaliser des feedbacks de reconnaissance.
- Booster sa présence et sa disponibilité managériale.
- Évaluer son management pour l'individualiser.

2 Les outils de réponse managériale : accueil et responsabilisation

- Se ménager des moments d'indisponibilité et les assurer.
- Expert ou manager : trouver le juste rôle.
- Faire grandir son équipe par l'accompagnement managérial.
- Traiter la faute et la différencier de l'erreur.
- Gérer l'interférence des problèmes personnels au travail.

FORMATION



Qualifiante



Disponible en INTER

— 21 heures

soit 3 jours de formation

Référence —

MANA03

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des savoir-faire, savoir-être et acquis. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en e-learning

Déléguer efficacement

Objectif

Déléguer avec justesse, efficacité et performance pour soi, ses collaborateurs et la structure.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Déléguer efficacement" se destine aux personnels de direction et d'encadrement souhaitant apprendre à mieux gérer la répartition du travail au sein des équipes de manière motivante et durable. À la fin de cette formation, les stagiaires seront en mesure de maîtriser chacune des étapes et compétences indispensables à ce processus incontournable du management, depuis la prise de décision et l'organisation des conditions de délégation jusqu'à leur matérialisation, en identifiant les méthodes, outils de transmission et objectifs adaptés.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Décider la délégation.
- Organiser la délégation.
- Transmettre de manière durable.
- Déléguer de manière énergisante et motivante.
- Matérialiser la délégation.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

60% pratique 40% théorique.

Le programme

1 Décider la délégation

- Investir du temps pour en gagner.
- Mesurer son aptitude de délégation et son utilité.
- Passer de la charge de travail à la délégation.
- La matrice de gestion du temps.
- Vérifier les conditions fondamentales de la délégation.

2 Organiser la délégation

- Le diagramme des champs d'actions.
- Les contours de la délégation : champs, modalités, moyens et pré-requis.
- Adapter son style de délégation aux profils de ses collaborateurs.
- Tenir compte des compétences et de la motivation du collaborateur.

3 Transmettre de manière durable

- Le processus relationnel dans la délégation : compétence, motivation, confiance, contrôle.
- Établir un processus de transmission adapté à son collaborateur.
- Adapter le niveau de délégation au pouvoir d'action.
- Accompagner son collaborateur à travers les 4 niveaux d'autonomie

4 Déléguer de manière énergisante et motivante

- Fixer des objectifs SMART...ER.
- Reconnaître la délégation : feedback, crédit et reconnaissance.
- Reconnaître le collaborateur : quoi reconnaître et comment ?

FORMATION



Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

SDE01

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Optimiser le fonctionnement du CODIR

— Comité de Direction

Objectif

Construire le fonctionnement du comité de direction et la posture des membres qui le composent.

MANAGEMENT

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Optimiser le fonctionnement du CODIR" s'adresse aux personnes souhaitant construire ou améliorer le fonctionnement du comité de direction par une meilleure définition des postures et rôles de chacun.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de mieux communiquer pour prendre des décisions en collectif, de définir des valeurs managériales communes, de valider et de renforcer les rôles individuels au sein du groupe, de se projeter vers l'avenir et d'obtenir l'adhésion face à cette projection et aux règles du jeu à respecter.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Construire l'identité et les règles de fonctionnement du CODIR.
- Développer l'excellence relationnelle au sein du CODIR.
- Définir sa posture au sein du CODIR pour renforcer le fonctionnement collectif et la satisfaction individuelle.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Formation action ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

60% pratique 40% théorique.

Le programme

1 Construire l'identité et les règles de fonctionnement du CODIR

- La relation de soi à soi et de soi à l'autre.
- Les niveaux d'implication dans la relation.
- La notion de bienveillance dans la communication.
- Les conditions et le fonctionnement d'une bonne connexion.
- Différencier la relation authentique des jeux psychologiques.

2 Les outils de réponse managériale : accueil et responsabilisation

- Retour après l'intersession sur la vision partagée du CODIR.
- Renforcer la présence et l'ancrage par la posture physique et oratoire.
- Développer une écoute active.
- Repérer les jeux psychologiques et en sortir.
- Communiquer avec authenticité et bienveillance.
- Assurer une communication responsable.
- Mettre en pratique la relation CODIR au reste de la structure avec les éléments de communication.
- Agir sur deux actions de rapprochement de la vision partagée souhaitée du CODIR.

FORMATION

Qualifiante

— 21 heures

soit 3 jours de formation

Référence — CODIR01

PRÉREQUIS

Être membre ou futur membre du CODIR.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Entretien annuel d'évaluation : module équipiers

Objectif

Préparer efficacement des entretiens annuels d'évaluation.

MANAGEMENT

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

L'entretien annuel d'évaluation peut être vécu comme stressant, ou comme une formalité anodine sans grand impact. Peu de salariés sont en réalité en mesure de préparer efficacement un entretien annuel pertinent, laissant ainsi au manager la seule responsabilité de cette réussite.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de comprendre les enjeux de cet entretien, d'optimiser sa préparation et d'échanger de manière proactive et sereine au cours de celui-ci pour en tirer toutes les opportunités de progrès possibles pour les deux parties. Une formation incontournable pour les structures souhaitant optimiser le rendu des entretiens annuels.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Identifier les bénéfices de l'entretien annuel d'évaluation.
- Préparer et construire chaque entretien sur-mesure.
- Échanger et construire de façon proactive.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

60% pratique 40% théorique.

Le programme

1 Identifier les bénéfices de l'entretien annuel d'évaluation

- Le cadre réglementaire de l'entretien annuel.
- Passer de l'obligation à l'opportunité d'un rendez-vous 100% personnel.
- Aborder l'entretien de façon proactive et sereine.
- Prendre en compte les attentes des différents acteurs.

2 Préparer et construire chaque entretien sur-mesure

- Préparer et recueillir les informations pertinentes.
- Différencier les faits, les jugements et les ressentis.
- Évaluer objectivement en qualité et en quantité.
- Approfondir les comportements managériaux.
- Optimiser sa posture d'écoute et de communication responsable.

FORMATION

Qualifiante

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence — GRHE

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Personnel sans fonction d'encadrement.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

3 Échanger et construire de façon proactive

- Objectiver les succès et réussites de l'année.
- Établir un bilan de progrès en proposant des pistes de solutions adaptées.
- Accueillir la critique et la transformer en opportunité de progrès.
- Exprimer clairement ses objectifs et ses intentions de façon claire et engagée.
- Ajuster ses objectifs à ceux formulés par le manager.
- Assurer un suivi périodique des objectifs du manager et des attentes de l'équipier.

Entretien annuel d'évaluation : module managers



Objectif

Préparer et conduire efficacement des entretiens annuels d'évaluation.



MANAGEMENT

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

L'entretien annuel pour le manager est un enjeu de taille. Il est l'occasion de motiver, recadrer, connaître, se rapprocher, développer une relation de proximité auprès de ses équipiers. Loin de la seule obligation réglementaire, le manager doit saisir l'occasion de satisfaire les objectifs de la structure et de ses équipiers et de renforcer le lien professionnel vers une stratégie "gagnant/gagnant".

Une formation incontournable pour les structures souhaitant optimiser le rendu des entretiens annuels.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Annoncer et communiquer l'entretien annuel d'évaluation.
- Préparer et construire chaque entretien sur-mesure.
- Réaliser des entretiens constructifs et motivants.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

60% pratique 40% théorique.

FORMATION

Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

GRHM

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en e-learning

Le programme

1 Annoncer et communiquer l'entretien annuel d'évaluation

- Identifier le cadre réglementaire de l'entretien annuel.
- Différencier l'entretien annuel de l'entretien professionnel.
- Définir une stratégie d'entreprise et vérifier les fiches de postes.
- Anticiper le stress par une annonce et présentation de l'entretien.
- Identifier et prendre en compte les attentes des différents acteurs.
- Définir une check-list de l'essentiel "gagnant/gagnant".
- S'ouvrir à de nouveaux systèmes d'entretiens annuels.
- Définir un support d'entretien partagé et éviter les erreurs courantes.

2 Préparer et construire chaque entretien sur-mesure

- Préparer et recueillir les informations pertinentes.
- Optimiser sa communication en différenciant les faits, les jugements et le ressenti.
- Évaluer et mesurer objectivement en qualité et en quantité.
- Approfondir la posture d'écoute et les comportements managériaux.

3 Réaliser des entretiens constructifs et motivants

- Formaliser la phase d'accueil et la phase de clôture.
- Se concentrer sur les succès et les réussites en priorité.
- Établir un bilan de progrès, repérer et lever les freins à l'amélioration.
- Identifier les objectifs et intentions de l'équipier.
- Ajuster les objectifs du manager à ceux de l'équipier.
- Assurer un suivi périodique des objectifs du manager et des attentes de l'équipier.

Codéveloppement pour optimiser ses pratiques managériales



Objectif

Appréhender de nouvelles techniques de réflexion face à des situations complexes.



MANAGEMENT

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La technique du co-développement mise sur la richesse du groupe et s'appuie sur l'intelligence collective des participants, générée par le processus. En élargissant les capacités de réflexion et d'action de chaque membre du groupe, elle permet aux participants de sortir munis de solutions concrètes pour faire face à leurs difficultés.

La formation clé pour dynamiser ses réunions, développer l'esprit collaboratif dans l'équipe et renforcer la cohésion dans un temps court.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Définir l'opportunité du co-développement.
- Recourir avec pertinence au co-développement.
- Mettre en place un processus de co-développement.
- Adopter une posture assertive et bienveillante.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

60% pratique 40% théorique.

FORMATION

Qualifiante

Best-seller

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence —

CODEV

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout public.

ORGANISATION

De 6 à 12 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Le programme

1 Définir l'opportunité du co-développement

- Les écueils classiques des réunions traditionnelles.
- Les dysfonctionnements ordinaires des travaux de groupe et groupes projet.
- La double plus-value du co-développement.

2 Recourir avec pertinence au co-développement

- Résoudre une problématique individuelle.

- Résoudre une problématique partagée.
- Définir les participants adéquats pour chaque utilisation.

3 Mettre en place un processus de co-développement

- Les règles du co-développement.
- La posture physique des participants et l'organisation matérielle.
- Les 3 rôles et actions pendant le co-développement.
- Les 6 étapes clés du processus.

4 Adopter une posture assertive et bienveillante

- Pratiquer l'écoute active.
- Différencier les faits, jugements et ressentis.
- Bannir les communications poisons.
- Les reformulations.

Conduire des réunions et entretiens efficaces



Objectif

Préparer et conduire des réunions et entretiens efficaces.



MANAGEMENT

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

Les entretiens individuels et les réunions sont les outils de communication essentiels du manager envers son équipe. Se positionner avec justesse, atteindre ses objectifs, sauvegarder la motivation et la relation dans le cadre de ces outils sont des enjeux précieux pour le manager. La formation indispensable pour apprendre ou perfectionner ses aptitudes à la conduite des réunions et des entretiens managériaux.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Identifier les enjeux et contextes des différents entretiens individuels.
- Conduire chaque catégorie d'entretien managérial.
- Différencier pour choisir les différentes catégories de réunions.
- Préparer la réunion.
- Conduire la réunion.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

60% pratique 40% théorique.

Le programme

1 Identifier les enjeux et contextes des différents entretiens individuels

- Différencier les catégories d'entretien.
- Pointer les contextes.
- Déterminer les objectifs, indicateurs et enjeux.

2 Conduire chaque catégorie d'entretien managérial

- Caractériser l'entretien.
- Poser l'objectif à atteindre et les indicateurs de réussite.
- Convoquer avec bienveillance et précision.
- Préparer l'entretien en amont.

B Conduire l'entretien avec assertivité

- Poser le cadre et générer la confiance.
- Respecter le temps et les objectifs fixés.
- Recadrer les débordements.
- Adopter une posture managériale adéquate.
- Gérer ses émotions et celles de l'interlocuteur.
- Repérer les différentes formes d'objections du collaborateur pour y répondre.

C Conclure et formaliser l'entretien

- Reformuler, valider et faire valider, se projeter.

- Assurer un suivi par l'écriture des engagements et validations.

3 Différencier pour choisir les différentes catégories de réunions

- Différencier les catégories de réunions.
- Pointer les contextes.
- Déterminer les objectifs, indicateurs et enjeux.

4 Préparer la réunion

- Déterminer le cadre de la réunion.
- Construire l'ordre du jour.
- Convoquer et mobiliser les participants.

5 Conduire la réunion

A Instaurer un cadre et une confiance collective

- Rappeler les éléments et le cadrage.
- Poser les règles du jeu.
- Définir et attribuer des rôles.

FORMATION

Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

COR01

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction, encadrement, salariés, CSE.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Manager des managers



Objectif

Manager une équipe de managers opérationnels.



MANAGEMENT

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Manager des managers" nécessite une modification de posture et une acquisition de compétences nouvelles par rapport au management opérationnel.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en capacité de développer fortement leur leadership. Ils sauront transmettre une vision stratégique partagée et fixer des caps et objectifs pertinents avec leurs équipes, tout en préservant une autorité naturelle et bienveillante.

La formation indispensable pour développer ces compétences essentielles et fédérer les équipes dans une dynamique transversale d'excellence.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Se positionner comme manager de managers.
- Développer son leadership.
- Piloter et animer une équipe de managers.
- Adapter son management à chacun de ses managers.
- Renforcer les compétences managériales de ses collaborateurs.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

60% pratique 40% théorique.

Le programme

1 Se positionner comme manager de managers

- Situer son rôle parmi les différents niveaux de management.
- Clarifier l'étendue et les limites de ses missions et objectifs managériaux.
- Identifier la vision et les caps de l'entreprise et les faire partager.
- Être force de proposition envers sa direction.
- Analyser les liens entre ses pratiques managériales et ses rapports avec l'équipe.
- Articuler ses valeurs et son sens du travail avec celles de l'équipe et celles de l'organisation.

2 Développer son leadership

- Situer sa personnalité, son style et son profil de communicant dans sa mission.
- S'appuyer sur ses atouts et points d'excellence.
- Optimiser et atténuer ses difficultés et points de vigilance.

- Développer ses aptitudes à la délégation et renforcer l'autonomie des managers.
- Rassurer l'équipe : gérer les incertitudes et les complexités.
- Connaître son rapport au contrôle et au lâcher prise.
- Générer la motivation et fixer des buts dynamisants.

3 Piloter et animer une équipe de managers

- Formaliser les règles du jeu.
- Clarifier les engagements, le périmètre et les responsabilités de chacun.
- Contractualiser ses attentes et les typologies de feedbacks avec ses managers.
- Mettre en place une communication commune.
- Créer les conditions d'un travail collaboratif et renforcer la coopération.
- Capitaliser sur les meilleures pratiques.
- Transmettre des informations par l'intermédiaire des managers.

FORMATION

Qualifiante

Best-seller

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

MM01

PRÉREQUIS

Avoir participé à la formation Excellence Relationnelle.

PUBLIC

Managers ayant une équipe de managers.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relations-communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Conduite du changement



Objectif

Préparer la mise en place d'un changement dans la structure pour le conduire à terme collectivement en accompagnant les équipes dans les différentes étapes du processus.

MANAGEMENT

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

Le changement est un des principaux facteurs de risques psychosociaux, lorsque sa conduite n'est pas assez préparée ou suffisamment accompagnée. Définir un cap, une vision, un sens et donner l'élan sont les compétences premières du leader souhaitant impulser un changement avec efficacité et bienveillance.

Cette formation-action permet de réaliser un métrage de son équipe, de qualifier le changement souhaité, rendre les salariés acteurs, construire des pratiques, étapes et communications, anticiper les réactions et craintes pour les accompagner avec les outils phares de relation et communication managériale.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Qualifier le changement et identifier ses dynamiques.
- Évaluer ses capacités et celles de l'équipe face au changement.
- Définir un cap motivant et donner envie.
- Impliquer, motiver et rendre les collaborateurs acteurs du changement.
- Prévenir et gérer les conflits liés au changement.
- Accompagner le changement par la présence managériale.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

60% pratique 40% théorique.

Le programme

1 Qualifier le changement et identifier ses dynamiques

- Différencier l'accompagnement (managers) et la conduite du changement (direction).
- Le cycle du changement et ses étapes.
- Identifier les différents niveaux et catégories de changement.
- Mesurer les impacts subjectifs et objectifs du changement.

2 Évaluer ses capacités et celles de l'équipe face au changement

- Clarifier son propre rapport et ses aptitudes à la conduite du changement.
- Déceler les potentiels de ses collaborateurs.
- S'adapter par le management situationnel.
- Reconnaître les positionnements des collaborateurs dans les étapes du changement.

3 Définir un cap motivant et donner envie

- Choisir entre sens et vision en fonction du niveau de changement.

- Élaborer une vision motivante à travers les 6 critères de réussites.
- Imaginer et concevoir un chemin prévisionnel.
- Déterminer des indicateurs de réussite progressifs et motivants.
- Partager efficacement le sens ou la vision.

4 Impliquer, motiver et rendre les collaborateurs acteurs du changement

- Identifier les causes de résistance majoritaire.
- Adapter sa communication aux profils de ses interlocuteurs.
- Co-construire en équipe le chemin du changement en facilitant la participation.
- Combiner objectifs individuels et collectifs, de progrès et de contribution.
- Jalonner le changement de rendez-vous positifs (célébrations, réussites intermédiaires...).
- Déminer les obstacles internes à l'implication des collaborateurs.
- Ancrer les nouvelles pratiques pour acter progressivement le changement.

FORMATION

Qualifiante

— 21 heures

soit 3 jours de formation

Référence — CAC01

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Cohésion d'équipe



Objectif

Développer, renforcer ou stabiliser la cohésion d'équipe. Développer les capacités collectives de coopération et d'organisation.

MANAGEMENT

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Cohésion d'équipe" se destine à tout personnel d'entreprise souhaitant améliorer la communication au sein d'une équipe. La démarche d'intervention est sous-tendue par une approche systémique du développement des organisations et par une démarche stratégique.

Cela permet de développer les compétences individuelles des personnes en les impliquant dans le développement global de la culture d'entreprise, en leur fournissant des outils et des indicateurs de vigilance et d'évaluation sur le long terme.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Mettre en place des règles de fonctionnement communes en amélioration continue.
- Développer la coordination entre les membres de l'équipe.
- Accompagner le changement vers une communication transversale.
- Renforcer la responsabilité collective et l'engagement de chacun.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie active, jeux de rôles, mises en situation, échanges d'expériences et analyse de pratiques.

60% pratique 40% théorique.

Le programme

1 Définir et manager une équipe

A Audit en direct du fonctionnement de l'équipe

- Identifier les processus de fonctionnement de l'équipe.
- Identifier les processus organisationnels et opérationnels.
- Comprendre les motivations individuelles.
- Repérer les excellences et les forces individuelles et collectives.
- Poser la problématique limitante au développement de l'équipe.

B Définition d'une équipe

- Les règles de vie fondamentales.
- Les cycles de vie d'une équipe.
- L'équipe en tant que système complexe.
- Passer de la somme des individus à l'équipe : la confiance et la responsabilité.
- Expérience de création d'équipe : intelligence collective en sous groupe.
- Débriefing sur l'exercice groupe entier.

2 Élaborer le plan de cohésion opérationnel

A Les méthodes de travail collectif

- L'Aquarium : trouver de nouvelles solutions rapidement.
- Le Métrage : connaître les positionnements et les intérêts individuels.
- Le Questionnement Indirect : mettre à jour et gérer les conflits latents.
- La Méta-Communication : le relationnel avant l'opérationnel.
- Expérience de projet d'équipe : construire sous contrainte.
- Débriefing.

B Motivation et Style de Management

- Les styles de management.
- Créer l'esprit d'une équipe.
- Développer son animation.
- Diagnostic partagé des forces et faiblesses de l'équipe.
- Expérience d'un style de management : la réunion déléguée en sous groupe.

FORMATION

Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence — MANA01

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout public.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

- Débriefing sur l'exercice groupe entier.
- Comprendre les 2 réunions types : réunion de gouvernance et réunion opérationnelle.
- Élaboration individuel d'un plan d'amélioration.
- 3 Co-développer une équipe gagnante
- Mettre en pratique les apports théoriques dans le cadre de décisions opérationnelles.
- Expérimenter les méthodes de réunions issues des sciences du management.
- Créer l'engagement de chacun dans l'amélioration continue de l'équipe.
- Valoriser la confidentialité face aux problématiques de rumeurs dans l'entreprise.

Management relationnel

— Perfectionnement et approfondissement



Objectif

Développer la qualité de ses relations et booster la motivation de ses équipes.

MANAGEMENT

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La performance de l'équipe, la cohésion, les relations saines et productives, la motivation des équipes et leur responsabilisation sont les défis principaux du manager actuel. L'efficacité et la motivation des équipiers sont directement liées à la qualité de la relation au manager.

Développer ses compétences et acquérir des outils de communication et de relation est la clé de voûte pour tout manager souhaitant développer la performance et la motivation au sein de son équipe.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Devenir proactif dans ses relations et sa communication : se préparer et éviter les réactions immédiates et instinctives.
- Accueillir et responsabiliser les collaborateurs dans leur besoin et endosser les justes rôles et postures.
- Initier des changements de culture, de représentations et oser innover.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70% pratique 30% théorique.

Le programme

1 Les outils de proaction managériale : Préparation et prise de hauteur

- Clarifier son rôle et sa posture de manager.
- Clarifier sa finalité et ses objectifs de communication.
- Réaliser des feedbacks de progrès.
- Réaliser des feedbacks de reconnaissance.
- Booster sa présence et sa disponibilité managériale.
- Évaluer son management pour l'individualiser.

2 Les outils de réponse managériale : Accueil et responsabilisation

- Se ménager des moments d'indisponibilité et les assurer.
- Expert ou Manager : trouver le juste rôle.
- Faire grandir son équipe par l'accompagnement managérial.
- Traiter la faute et la différencier de l'erreur.
- Gérer l'interférence des problèmes personnels au travail.

3 Les outils d'innovation managériale : Ouverture et dynamisme

- Générer des moments de cohésion éclair.
- Initier un changement de culture : la culture du positif.
- Dynamiser ses réunions et assurer l'engagement.
- De la coconstruction des règles à leur corégulation.

FORMATION



Qualifiante



Best-seller

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence — **PERFMANA03**

PRÉREQUIS

Avoir suivi la formation initiale Excellence Relationnelle du manager.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des savoir-faire, savoir-être et acquis. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Reconnaissance au travail



Objectif

Favoriser l'engagement et la motivation au travail de ses collaborateurs.

MANAGEMENT

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

Les baromètres de Qualité de Vie au Travail et de ce que recherchent les salariés en premier lieu, c'est de la reconnaissance, de la part de leurs collègues ou de leur hiérarchie ! Entre la montée de l'individualisme, la perte du lien social, la perte de confiance, le manque de communication et de sens au travail, travailler sur la reconnaissance est un impératif pour assurer productivité et continuité du service.

La formation clé pour développer des compétences pratiques et simples pour booster la confiance et la motivation de vos équipes !

— COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre et mesurer les bénéfices liés à la reconnaissance en milieu professionnel.
- Identifier les pistes d'action et les stratégies à privilégier pour susciter l'engagement et la performance de son équipe.
- Mettre en œuvre des actions de reconnaissance, significatives et efficaces dans le temps.
- Intégrer la reconnaissance dans son management au quotidien et acquérir de nouveaux réflexes.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70% pratique 30% théorique.

Le programme

1 Les outils de proaction managériale : Préparation et prise de hauteur

- Clarifier son rôle et sa posture de manager.
- Clarifier sa finalité et ses objectifs de communication.
- Réaliser des feedbacks de progrès.
- Réaliser des feedbacks de reconnaissance.
- Booster sa présence et sa disponibilité managériale.
- Évaluer son management pour l'individualiser.

2 Les outils de réponse managériale : Accueil et responsabilisation

- Valoriser le travail accompli : principaux signes de reconnaissance.
- Dans une équipe, reconnaître les places et les missions de chacun.
- Accompagner un collaborateur en situation difficile.
- Personnaliser sa relation : la place accordée à la "discussion", les erreurs à éviter.
- Donner sa confiance et motiver : un juste équilibre à trouver.
- Tenir un discours responsable au quotidien : les réflexes à acquérir.
- Garder la confiance de son équipe ou de son collaborateur : comment rester crédible en toute occasion ?
- La posture éthique du manager : mesurer les impacts sur la motivation et la performance de son équipe.

FORMATION



Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence — **RECONT**

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers.

ORGANISATION

De 3 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Conduite de réunion à distance



Objectif

Préparer et animer des réunions efficaces à distance.

MANAGEMENT

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

Les réunions sont les outils de communication et d'engagement essentiels du manager envers son équipe. La distance en réunion génère de nouveaux challenges à relever et à prendre en compte pour atteindre ses objectifs. Maintenir l'engagement de chacun et la relation avec le groupe sont des enjeux précieux pour le manager.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de se positionner avec justesse, afin de sauvegarder la motivation et la performance de tous. La formation indispensable pour apprendre ou perfectionner ses aptitudes à la conduite de réunions efficaces à distance.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre les différents types de réunions et les enjeux de la distance.
- Préparer une réunion à distance.
- Animer une réunion.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie active, jeux de rôles, mises en situation, échanges d'expériences et analyse de pratiques.

80% pratique 20% théorique.

Le programme

1 Comprendre les différents types de réunions et les enjeux de la distance

- Différencier les types de réunions.
- Pointer les contextes.
- Les différences et enjeux de la réunion distancielle.
- Déterminer les objectifs, indicateurs et enjeux.

2 Préparer une réunion à distance

- Déterminer le cadre de la réunion et anticiper les écueils de la distance en réunion.
- Construire l'ordre du jour en participatif ou non.
- Éviter les réunions somnolentes.
- Éviter les réunions monologues.
- Préparer une réunion participative et décisionnelle.
- Déterminer la finalité et les objectifs de la réunion.
- Mobiliser les participants et leur préparation de la réunion.

3 Animer la réunion

A Instaurer un cadre bienveillant et une confiance collective

- Rappeler les éléments de cadrage.
- Poser les règles du jeu de bon fonctionnement à distance.
- Définir et attribuer des rôles délégués aux participants (maître du temps, maître du sujet, maître du respect de la parole, etc...).

B Animer la réunion pour faire participer à distance

- Choisir une technique d'animation à distance.
- Choisir une posture managériale congruente.
- Choisir les supports et outils adaptés à la distance.

FORMATION

Qualifiante

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence — COR02

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction, encadrement, salariés, CSE.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Manager le télétravail



Objectif

Manager ses équipes à distance en maintenant leur motivation et leur performance.

MANAGEMENT

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Manager le télétravail" se destine au personnel d'encadrement souhaitant saisir les enjeux, les difficultés et les risques du télétravail et réussir le challenge du management à distance. À la fin de cette formation, les stagiaires seront en mesure de communiquer à distance.

Les participants maîtriseront également des outils puissants pour motiver, faire progresser et maintenir la performance de leurs équipes en télétravail tout en conservant l'unité et l'esprit d'équipe.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Préparer et anticiper le travail à distance : organiser.
- Communiquer individuellement à distance.
- Adopter une posture de facilitateur auprès de son équipe.
- Fédérer et animer le collectif d'équipe.
- Prendre soin de soi en télétravail.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70% pratique 30% théorique.

Le programme

1 Préparer et anticiper le travail à distance : organiser

- Identifier les différents enjeux du travail à distance (pour les collaborateurs, le manager, les usagers, la structure, etc...).
- Préparer et coconstruire le confort et l'organisation du travail, des règles et des relations.
- Fixer des objectifs SMART et planifier les suivis.

2 Communiquer individuellement à distance

- Informer et communiquer avec régularité pour garder le contact.

- Suivre les objectifs et les besoins des équipes.
- Faire des retours appréciatifs sur les difficultés et les réussites suivis.

3 Adopter une posture de facilitateur auprès de son équipe

- Adopter des règles relationnelles justes.
- Gérer sa disponibilité et son indisponibilité en télétravail.
- Faire preuve d'écoute managériale et accueillir son équipe à distance.

FORMATION

Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence — MANA07DIS

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction et encadrement.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Accompagnement et soutien managérial

— Séance de coaching



Objectif

Renforcer sa posture managériale et se prémunir de l'épuisement.

Modalité pédagogique — CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

Cet accompagnement pratique, destiné à un public d'encadrants et de managers, a pour but de développer et perfectionner des compétences variées permettant de préserver l'énergie, la motivation et le sens au travail.

Construit sur mesure en fonction des besoins des participants, le coaching prend la forme de séances régulières incluant de l'écoute, des apports d'outils, des séances d'entraînement et des retours et analyses de pratique sur des situations concrètes.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Solidifier sa ligne managériale.
- Apaiser les tensions relationnelles.
- Recentrer sa posture et son savoir être managérial.
- Structurer ses priorités et préserver son énergie.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, applications concrètes. Suivi des objectifs individuels et collectifs.

Le programme

1 Posture et priorités

- Différencier les postures du cadre, du manager et de l'expert.
- Clarifier ses champs d'actions et les directives.
- Débloquent des situations techniques ou professionnelles complexes.
- Clarifier les priorités du manager et agir en conséquence.

2 Communication et relationnel

- Perfectionner ses feedbacks de reconnaissances.
- Perfectionner ses recadrages.
- Développer une communication responsabilisante et apaisante.
- Accompagner les équipes en perte de valeurs ou de repères.
- Capitaliser et diffuser le positif.

3 Préserver son énergie

- Prendre de la hauteur sur les événements et leurs impacts sur soi.
- S'appropriier les techniques pour se ressourcer pleinement.
- Éviter les débordements de la sphère pro sur la sphère perso.
- Différencier les domaines de contrôle et les fatalités.

FORMATION

Best-seller

— 1 ou 2 heures

Référence —

ACCMA

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers de proximité.

ORGANISATION

De 1 à 8 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation par jeux de rôle des savoirs faire, savoir être et acquis, questionnaire d'entrée et de sortie. Évaluation à chaud et à froid.

Optimiser ses pratiques managériales pour une amélioration continue de la QVT



Objectif

Libérer la parole des professionnels, co-construire des solutions pour optimiser ses pratiques managériales pour une dynamique continue d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail au sein de son organisation.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

En utilisant la technique du co-développement, le participant sera amené à comprendre l'importance de l'analyse de ses pratiques managériales sur le plan personnel et organisationnel. Il partagera des situations complexes avec ses pairs et les solutions seront recherchées collectivement par le groupe.

Cette formation permettra de partager, valoriser et apprendre des expériences managériales de chacun et de s'inscrire dans une démarche de remise en question et d'amélioration continue par la mise en place d'un plan d'action individuel et collectif.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Rompre avec un éventuel sentiment de "solitude du manager".
- Analyser des situations vécues et en ressortir une évolution positive des pratiques individuelles et collectives.
- Introduire de la flexibilité et du discernement dans la compréhension des évolutions du management, du rapport au travail.
- Améliorer la cohésion d'équipe et le travail collectif.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Constructions en sous-application de la méthode du codéveloppement pour rechercher des solutions rapides et concrètes sur un temps court et dynamique et pour application concrète dans le quotidien. Apport du consultant sur des techniques et outils pratiques de management et de communication.

90% pratique, 10% théorique.

Le programme

1 Partager une problématique QVT concrète rencontrée dans son activité

- Purger les sentiments et ressentiments générés lors de crises et périodes intenses.
- Poser les bases d'un dialogue constructif, authentique et bienveillant.
- Identifier un problème individuel rencontré sur l'un des 4 cadrans de la QVT pour libérer la parole et laisser s'exprimer les craintes :
 - Les relations au travail
 - Le confort au travail
 - Le sens au travail
 - L'organisation du travail
- Identifier si ce problème est également collectif.
- Prendre de la hauteur sur les causes du problème.

2 Identifier des solutions par la dynamique du codéveloppement

- Sortir de l'espace problème.
- Guider la réflexion collective sur des solutions concrètes.
- Prises d'engagement individuelles et collectives pour appliquer les solutions.
- Inscrire ces actions dans une dynamique d'amélioration continue.

3 Élaborer le plan de cohésion opérationnel

- L'Aquarium : trouver de nouvelles solutions rapidement.
- Le Métrage : connaître les positionnements et les intérêts individuels.
- Le Questionnement Indirect : mettre à jour et gérer les conflits latents.

FORMATION

Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

SMORPCO2

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers.

ORGANISATION

3 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Consultants et coachs en relation communication, management relationnel et codéveloppement.

ÉVALUATION

Questionnaire d'entrée et de sortie pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Attirer, recruter et accueillir ses collaborateurs efficacement



Objectif

Développer un processus de recrutement attractif.



MANAGEMENT

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

Réussir à recruter efficacement est aujourd'hui un enjeu capital pour toute entreprise et structure qui souhaitent se développer durablement. Parvenir à attirer les bons candidats est essentiel pour atteindre ses objectifs: il est donc indispensable de comprendre et s'adapter aux attentes actuelles des collaborateurs.

À l'issue de cette formation, les directeurs et les managers seront en mesure de maîtriser toutes les étapes du recrutement : de l'attractivité de l'entreprise, ou structure, jusqu'à l'accueil des nouveaux arrivants.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Définir l'identité de son entreprise
- Capter les talents
- Rencontrer les candidats
- Accueillir les nouveaux collaborateurs

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, constructions en sous-groupes, interrogations, illustrations par cas concrets.

Le programme

1 Définir l'identité de son entreprise

- Renforcer l'attractivité de son entreprise par ses valeurs, et son identité.
- S'appuyer sur ses forces actuelles.
- Travailler ses points d'amélioration.
- Mettre en parallèle la marque employeur avec les attentes actuelles des candidats.

2 Capter les talents

- Préparer le recrutement : les erreurs à éviter.
- Associer son équipe dans le recrutement et définir les besoins de l'équipe.
- Rédiger une annonce percutante.
- Définir les critères de sélection.
- Soigner la première prise de contact.

3 Rencontrer les candidats

- Préparer l'accueil physique du candidat.
- Savoir mettre en avant l'entreprise et ses avantages.
- S'appuyer sur l'ambiance, les relations dans les équipes, et l'accompagnement managérial.
- Doser le "parler et le "faire parler".
- Travailler sa qualité d'écoute.
- Clôre l'entretien et expliquer le processus d'accueil et d'accompagnement à venir.

4 Accueillir les nouveaux collaborateurs

- Anticiper les besoins en amont du candidat.
- Programmer la prise de fonction, l'accompagnement.
- Impliquer l'équipe dans le processus d'accueil.
- Appliquer quelques méthodes et astuces de convivialité.

FORMATION

Best-seller

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence —

RECRUT01

PRÉREQUIS

Être dans une situation de management.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers.

ORGANISATION

De 8 à 30 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Motiver et fidéliser son équipe



Objectif

Savoir motiver son équipe, l'impliquer, et favoriser un bon environnement de travail.



MANAGEMENT

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

Même si les avantages financiers ou récompenses entrent en ligne de compte dans la motivation des salariés, le facteur humain et relationnel est avant tout, la raison première de l'engagement accru des collaborateurs.

C'est pourquoi les leviers d'actions sont principalement dans les mains des dirigeants et managers d'équipe. Leur posture et positionnement, leur représentation de l'équipe, leur écoute, leur communication et leur adaptabilité, impactent directement la confiance et l'engagement du personnel. Développer de bonnes pratiques managériales est donc essentiel pour garantir la motivation et l'efficacité des collaborateurs et permettre l'épanouissement professionnel de tous.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Appréhender les différentes motivations.
- Comprendre les fonctionnements de la motivation.
- Se concentrer sur le développement du bonheur au travail.
- Adopter une posture génératrice de motivation et implication.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, constructions en sous-groupes, interrogations, illustrations par cas concrets.

Le programme

1 Appréhender les différentes motivations

- Repérer et interagir avec les 3 types comportementaux au travail.
- Identifier les pièges relationnels en management.
- Trouver des antidotes efficaces.
- Utiliser des outils relationnels concrets.

2 Identifier les fonctionnements de la motivation et les interactions avec le management

- Clarifier les sentiments qui animent la motivation.
- Cibler le rôle et les actions à mener par le manager.

- Encourager les 3 axes de développement de la motivation et de l'implication.
- Déconstruire les représentations erronées.

3 Se concentrer sur le développement du bonheur au travail

- Renforcer la qualité de la relation aux autres : ambiance, confiance, cohésion.
- Renforcer la qualité de la relation à soi : fierté et utilité.
- Renforcer la qualité de la relation au travail : autonomie et reconnaissance.

FORMATION

Best-seller

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence —

MOTIV01

PRÉREQUIS

Se trouver dans une situation de management.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers.

ORGANISATION

De 10 à 30 participants.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et consultants en Qualité de Vie au Travail.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Pourquoi se former à la gestion de la prévention ?



1

Être en mesure d'**initier et de piloter** une démarche de prévention des risques professionnels.

"PRÉVENTION"



2

Avoir des collaborateurs en mesure d'**animer et de faire vivre la** démarche de prévention.



3

Pouvoir **capitaliser sur les réussites et trouver des solutions** sur les points de difficultés.



Gestion de la prévention

- 94 Développer et manager la prévention des risques professionnels
- 95 Piloter et manager une démarche de prévention
- 96 Devenir Animateur Prévention du secteur Sanitaire et Médico-Social
- 98 Suivi de projet pour les Animateurs Prévention
- 99 MAC Animateur Prévention SMS
- 100 Développer et manager la prévention des risques professionnels dans sa structure
- 101 Devenir Animateur Prévention Aide et Soins à Domicile
- 102 MAC Animateur Prévention Aide et Soins à Domicile
- 103 Devenir Animateur Prévention

- 104 MAC Animateur Prévention
- 105 Référent Prévention dans son entreprise
- 106 Analyser les accidents de travail
- 107 Document Unique et PAPRIACT
- 108 Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)
- 109 Document Unique : COVID et RPS
- 110 Assistant de Prévention
- 111 Conseiller de Prévention
- 112 Recyclage Assistant de Prévention

LEXIQUE DES TYPES DE FORMATION

CPF Éligible CPF

Formation pouvant être financée par le Compte Personnel de Formation.

Qualifiante

Formation apportant une qualification professionnelle immédiate.

Best-seller

Fait partie des formations les plus demandées par nos clients.

Disponible en INTER

Rendez-vous sur notre site pour découvrir les dates des prochaines sessions inter-entreprises.



Certifiante

Formation visant à l'obtention d'un certificat officiel.

Développer et manager la prévention des risques professionnels

— Secteur sanitaire et médico-social (SMS)



Objectif

Organiser, mettre en oeuvre et évaluer la démarche de prévention des risques professionnels de son établissement.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL**

— EN RÉSUMÉ

Cette formation s'adresse aux dirigeants d'établissements du secteur SMS souhaitant s'engager dans une démarche de prévention en s'appuyant sur les compétences d'un ou plusieurs animateur(s) de prévention (AP SMS) qui devront élaborer et mettre en œuvre un ou des projet(s) particulier de prévention répondant spécifiquement aux besoins de l'établissement (par exemple, un projet de prévention des TMS répondant aux attentes du programme national TMS Pros).

À l'issue de cette formation, les participants seront en mesure d'initier et de piloter une démarche de prévention structurée, de piloter des projets de prévention, d'adopter une communication participative adaptée et de maîtriser les outils et méthodes managériales permettant de susciter l'adhésion et l'implication du personnel dans la culture prévention.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Instaurer ou développer une démarche de prévention des risques professionnels dans son établissement.
- Manager la santé et la sécurité au travail de son établissement.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Illustrations par des cas concrets, interrogations, constructions en sous-groupes. Application des outils et transposition aux réalités concrètes des stagiaires.

À l'issue de la formation, le participant aura à rédiger une lettre d'engagement en s'appuyant sur une trame qui lui sera fournie pendant la formation. Il pourra également s'appuyer sur l'état des lieux que l'AP SMS aura réalisé pendant l'intersession pour finaliser la lettre d'engagement puis, co-rédiger la note de cadrage du projet de prévention qu'il aura validé et que l'AP SMS aura commencé à élaborer pendant la formation et l'intersession.

Deux demi-journée d'accompagnement seront réalisées sur site pendant les intersessions prévues lors de la formation de l'Animateur Prévention SMS.

40% pratique 60% théorique.

Le programme

1 Identifier les enjeux de prévention de son établissement

- Appréhender les notions de santé et de sécurité au travail.
- Faire le lien entre la sinistralité et la motivation.
- Prendre en compte les enjeux de la prévention et de l'ALM.
- Comprendre le phénomène TMS.

2 Structurer une démarche de prévention globale, mobilisatrice et pérenne

- Définir des objectifs et des priorités compte tenu des enjeux de l'établissement.

- Identifier les étapes d'une démarche de prévention.
- Poser les bases d'une lettre d'engagement prenant en compte :
 - des éléments de contexte comme les caractéristiques de l'établissement, les points à améliorer,
 - des éléments d'orientation, comme la finalité, les objectifs, le timing,
 - des éléments d'engagement comme les principes de l'action, les projets à mettre en place et les ressources nécessaires.

FORMATION



— 7 heures + 2 x 4h

soit 1 jour de formation +
2 demi-journées d'accompagnement
pendant la formation de l'AP SMS

Référence — **MS201**

PRÉREQUIS

Cette formation précède impérativement celle de l'animateur prévention (AP SMS).

PUBLIC

Directeurs et responsables de structures sanitaires et médico-sociales.

ORGANISATION

De 6 à 10 participants.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans le secteur sanitaire et médico-social ainsi que sur les risques spécifiques à ce secteur, certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Piloter et manager une démarche de prévention

— Tous secteurs d'activités



Objectif

Initier et piloter une démarche de prévention des risques pour manager la santé et la performance dans son entreprise.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

La formation "Piloter et manager une démarche de prévention" est la référence pour les directeurs d'entreprises souhaitant instaurer une démarche de prévention des risques dynamique et pérenne.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de piloter un projet structuré de Qualité de Vie au Travail, d'adopter une communication participative adaptée et de maîtriser les outils et méthodes managériales permettant de susciter l'adhésion et l'implication du personnel dans la culture prévention.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels.
- Initier une démarche de santé et performance dans sa structure.
- Manager la performance et la Qualité de Vie au Travail.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Illustrations par des cas concrets, interrogations, constructions en sous-groupes. Application des outils et transposition aux réalités concrètes des stagiaires.

40% pratique 60% théorique.

Le programme

1 Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels

- Identifier le cadre légal et institutionnel de la prévention des risques.
- Maîtriser les enjeux de la prévention des risques sur la santé, le travail et la performance.
- Comprendre les processus d'apparition des risques professionnels.
- Identifier les différents risques de son secteur professionnel.
- Clarifier les notions d'accident de travail, d'accident de trajet et de maladie professionnelle.

2 Initier une démarche de santé et performance dans son entreprise

- Appréhender une conception globale de la prévention dans sa structure.
- Intégrer la démarche de prévention dans la gestion des activités.
- Impulser une approche participative de la prévention.
- Déterminer les rôles fondamentaux et les actions clés de chaque membre du personnel.

FORMATION



— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence — **JDIBC**

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Directeurs et responsables d'entreprise.

ORGANISATION

De 6 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la prévention des risques professionnels, et coachs en santé performance et Qualité de Vie au Travail.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Devenir animateur Prévention du secteur Sanitaire et Médico-Social

— Secteur sanitaire et médico-social (SMS)

Objectif

S'inscrire avec sa Direction dans l'organisation et l'animation de la démarche de prévention de son établissement pour pouvoir mettre en œuvre et conduire des projets de prévention et proposer des actions d'amélioration.

III

GESTION DE LA PRÉVENTION

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

Cette formation-action accompagne la mise en place d'une démarche pérenne de prévention et la réalisation de projets particuliers répondant spécifiquement aux besoins des établissements du secteur, généralement tournés vers la prévention des TMS et en concordance avec le programme national TMS Pros si l'établissement est ciblé.

Cette formation-action permettra également au futur AP SMS d'entretenir au quotidien, en lien avec la direction, la culture prévention de l'établissement.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Contribuer, en lien avec la Direction, au développement d'une démarche de prévention des risques professionnels, globale, mobilisatrice et pérenne dans son établissement
- Concevoir, cadrer et animer un projet de prévention répondant à une priorité de la démarche de prévention des risques professionnels de l'établissement
- Proposer des actions d'amélioration à partir de l'analyse d'une situation de travail.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes. Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en établissement.

Plus-value majeure de cette formation-action :

- Mise en place de travaux pédagogiques personnels pendant l'intersession, estimés à environ 2,5 jours par intersession.
- Deux accompagnements pour soutenir les travaux engagés sur site, durant la formation-action.

Ces travaux comprennent :

- La finalisation et l'exploitation de l'état des lieux S&ST initié par le dirigeant et servant de point de départ à la démarche de prévention ;
- La finalisation de la démarche de prévention de l'établissement par la direction (finalisation de la lettre d'engagement) ;
- La conception, l'élaboration et mise en œuvre du projet de prévention de l'AP SMS (intégrant les étapes de TMS Pros et une sélection de ses outils si l'établissement est concerné par TMS Pros).
- Ce projet comprend des travaux de dépistage et d'analyse de situations de travail allant jusqu'à la définition de mesures de prévention.

60 % pratique 40 % théorique.

1/2

FORMATION

Certifiante

— 50 heures

soit 6 jours de formation
+ 2 x 4 heures d'accompagnement

Référence —

AP101MS

PRÉREQUIS

Titulaire de l'attestation de réussite aux Bases en Prévention des Risques Professionnels (module e-learning INRS gratuit).

La journée de formation du Chef d'établissement "Développer et manager la prévention des risques professionnels dans un établissement du secteur sanitaire et médico-social (SMS)" est un préalable obligatoire.

PUBLIC

Personnes affectées à des missions d'animation de la prévention dans les établissements HAPA, hôpitaux ou cliniques, s'engageant dans une démarche de prévention et la réalisation de projets.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

Module 1 : 3 jours.

Intersession : 6 semaines environ incluant 2,5 jours de travaux applicatifs dans l'établissement et un accompagnement obligatoire du binôme chef d'établissement/animateur prévention sur le site d'une demi-journée.

Module 2 : 2 jours.

Intersession : 12 semaines environ incluant 2,5 jours de travaux applicatifs dans l'établissement et un accompagnement obligatoire du binôme chef d'établissement/animateur prévention sur le site d'une demi-journée.

Module 3 : 1 jour.

ORGANISATION

De 4 à 8 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans le secteur sanitaire et social certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Délivrance d'un certificat AP SMS de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 3 ans.

GESTION DE LA PRÉVENTION

2/2

Le programme

1 Identifier les enjeux de la prévention des risques professionnels pour son établissement

- Appréhender les notions de santé et de santé au travail.
- Définir les enjeux de la prévention à travers les conséquences d'un AT ou d'une MP pour la victime, les collègues, les résidents, l'établissement.
- Connaître les enjeux juridiques et réglementaires.
- Identifier les risques du métier à travers le Mécanisme d'apparition du Dommage.
- Comprendre les notions d'accident de travail, accident de trajet et de maladie professionnelle.

2 Connaître les limites de fonctionnement du corps humain et les dommages potentiels qui peuvent découler de conditions de travail délétères

- Citer les différents systèmes constitutifs du corps humain et les dommages potentiellement liés au travail pour chacun d'entre-eux.
- Comprendre le phénomène TMS à travers différents modèles (multifactoriel et probabiliste).

- Connaître les RPS (stress, violence interne et violence externe) et les atteintes à la santé qui en découlent.

3 Participer au développement de la démarche de prévention des risques professionnels

- Définir les conditions de réussite de la démarche.
- Identifier les étapes de la démarche.
- Réaliser l'état des lieux (niveau de maturité de l'établissement).
- Comprendre la signification de la lettre d'engagement de la direction.
- Participer à la mobilisation des acteurs internes et externes.

4 Définir et mettre en œuvre un Projet de prévention des risques professionnels de l'établissement

- Définir un projet de prévention en s'appuyant sur les problématiques identifiées.
- Élaborer le projet de prévention en s'appuyant sur les éléments de cadrage proposé par TMS Pros.

- Commencer à écrire la note de cadrage du projet pour la finaliser ensuite avec la Direction pendant l'intersession.

- Animer le projet de prévention.
- Communiquer sur le projet.

5 Proposer des actions d'amélioration à partir d'une analyse de situation de travail

- Identifier une situation de travail à risque.
- Observer la situation de travail.
- Analyser la situation de travail.
- Proposer et mettre en place des actions de prévention.
- Hiérarchiser les pistes d'amélioration.
- Construire un plan d'action à intégrer au DUERP.
- Participer à la mise en œuvre des actions et à leur évaluation.

Suivi de projet pour les Animateurs Prévention

— AP SMS et AP ASD



Objectif

Poursuivre l'animation de démarche de prévention des risques dans son établissement.

Modalité pédagogique — CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

Cet accompagnement pratique, destiné aux Animateurs Prévention SSMS ou ASD dans le but de développer et perfectionner des compétences variées permettant de poursuivre de façon efficiente le projet de prévention dans leur structure.

Construit sur mesure en fonction des besoins des participants, le coaching prend la forme de séances régulières incluant de l'écoute, des apports d'outils, des séances d'entraînement et des retours et analyses de pratique sur des situations concrètes.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Solidifier le projet de prévention de la structure
- Poursuivre l'évaluation des risques professionnels
- Renforcer ses compétences d'animation

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, applications concrètes. Suivi des objectifs individuels et collectifs.

80% pratiques 20 % Théorique

Le programme

1 Solidifier le projet Prévention de la structure

- Évaluer les résultats à court et/ou moyen terme.
- Clarifier les objectifs du projet et les moyens d'actions.
- Impulser de nouvelles actions.

2 Poursuivre l'évaluation des risques professionnels

- Analyser les propositions des agents et élaborer des compléments d'améliorations.
- Participer à la hiérarchisation des risques professionnels.

3 Renforcer ses compétences d'animation

- Perfectionner ses techniques de communication pour une sensibilisation efficace.
- Maîtriser les leviers de mobilisation du personnel.
- Renforcer le travail en réseau.
- Entretenir au quotidien la culture prévention dans l'établissement.

FORMATION



Qualifiante

— 2 heures en visio

Référence — AP101ACC

PRÉREQUIS

Avoir obtenu le certificat d'Animateur Prévention SSMS ou ASD.

PUBLIC

Animateur Prévention SSMS ou ASD.

ORGANISATION

De 1 à 4 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans le secteur sanitaire et médicosocial certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation. Évaluation à chaud et à froid.

MAC Animateur Prévention SMS

— Recyclage



Objectif

Maintenir et Actualiser ses Compétences afin d'animer de manière efficiente et participative la prévention des risques professionnels dans son établissement.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "MAC Animateur Prévention SMS" se destine aux salariés formés AP SSMS souhaitant mettre à jour leurs compétences et renouveler leur certificat INRS tous les 3 ans. La formation permet d'actualiser les savoirs et bonnes pratiques autour du rôle d'Animateur Prévention et d'échanger avec d'autres animateurs à propos des situations vécues par chacun sur le terrain.

À l'issue de la formation, les animateurs seront en mesure de faire évoluer leur animation en fonction des nouveaux besoins de l'établissement et d'éviter l'essoufflement et le retour aux anciennes pratiques.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Poursuivre la mise en œuvre de la démarche de prévention.
- Optimiser les outils d'évaluation des risques et de détermination des mesures de prévention.
- Développer ses compétences d'animateur et de communiquant.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes. Co-construction de nouvelles pratiques et optimisation des actions existantes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Poursuivre la mise en œuvre de la démarche de prévention

- Retour d'expérience de chacun sur ses missions d'Animateur Prévention.
- L'évolution du cadre légal et institutionnel de la prévention des risques professionnels.
- Révision des différentes stratégies d'action face aux risques professionnels.
- Prendre en compte le fonctionnement systémique de l'établissement.
- Réactiver les missions essentielles de l'animateur : communiquer, faire vivre, sensibiliser, faire émerger, donner envie...

2 Optimiser les outils d'évaluation des risques et de détermination des mesures de prévention

- Réactiver et perfectionner les techniques de prises de hauteur pour l'analyse des situations de travail.
- La hiérarchisation des situations dangereuses et la transposition dans le DU.
- L'évaluation de la charge physique en secteur sanitaire et social.
- Les outils de choix de mesures préventives face aux risques identifiés.
- Partager ses expériences sur le repérage et le traitement des risques psychosociaux.
- Progresser sur les solutions à proposer face aux risques psychosociaux.

FORMATION



Certifiante



Disponible en INTER

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence — AP101R

PRÉREQUIS

Avoir suivi la formation initiale d'Animateur Prévention SSMS.

PUBLIC

Animateurs Prévention SSMS.

ORGANISATION

De 4 à 8 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans le secteur sanitaire et social certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Renouvellement du certificat AP SSMS de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 3 ans.

Développer et manager la prévention des risques professionnels dans sa structure

— Secteur Aide et Soins à Domicile (ASD)



Objectif

Organiser et mettre en oeuvre une démarche de prévention des risques professionnels dans sa structure.



GESTION DE LA PRÉVENTION

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL**

— EN RÉSUMÉ

La formation du dirigeant ASD est la référence pour les dirigeants de structure souhaitant instaurer une démarche de prévention des risques professionnels globale, mobilisatrice et pérenne.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de structurer et formaliser une démarche de prévention, d'adopter une communication participative adaptée et de maîtriser les outils et méthodes managériales permettant de susciter l'adhésion et l'implication du personnel dans la culture de prévention.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Initier et développer une démarche de prévention des risques professionnels dans sa structure.
- Manager la santé et sécurité au travail de sa structure.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Illustrations par des cas concrets, interrogations, constructions en sous-groupes. Application des outils et transposition aux réalités concrètes des stagiaires.

40% pratique 60% théorique.

Le programme

1 Initier et développer une démarche de prévention des risques professionnels dans sa structure

- Identifier les enjeux de la prévention dans sa structure.
- État des lieux en santé et sécurité au travail.
- La démarche de prévention, ses étapes et ses conditions de réussite.
- Poser les bases d'une lettre d'engagement formalisant la démarche de prévention de sa structure.

2 Manager la santé et sécurité au travail de sa structure

- Motiver et mobiliser son personnel par une communication adaptée.
- Inclure la formation dans sa démarche de prévention.
- Définir des critères de choix de son animateur en prévention.
- Positionner son animateur sur un projet de prévention correspondant à une priorité d'action (travail en binôme sur la note de cadrage durant l'intersession de la formation de l'animateur).

FORMATION



Qualifiante

— 7 heures

soit 1 jour de formation
+ 4 heures d'accompagnement

Référence —

JDASD

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Dirigeants de structures d'aide et de soins à domicile s'engageant dans une démarche de prévention et la réalisation de projets en comptant sur l'aide d'un ou plusieurs animateur(s) de prévention (AP ASD).

Cette formation est le point de départ du parcours de formation et d'accompagnement s'adressant au dirigeant et à l'AP ASD. Elle précède obligatoirement la formation de l'AP ASD.

ORGANISATION

De 6 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans le secteur de l'aide et du soins à domicile certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Devenir Animateur Prévention Aide et Soins à Domicile

— AP ASD



Objectif

Concevoir, cadrer et mettre en oeuvre un projet de prévention en lien avec la démarche de prévention de sa structure.



GESTION DE LA PRÉVENTION

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL**

— EN RÉSUMÉ

La formation-action "Animateur Prévention secteur Aide et Soins à Domicile" fait suite à la formation du dirigeant dans le dispositif ASD. Elle est la pierre angulaire d'une démarche de prévention des risques dynamique et pérenne dans les structures d'aide et de soins à domicile.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de contribuer à la démarche de prévention mise en place par la Direction et de concevoir et conduire des projets de prévention en lien avec cette démarche et en collaboration avec les équipes.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Venir en appui de la Direction pour définir et mettre en oeuvre la démarche de prévention des risques professionnels de sa structure.
- Élaborer et animer un projet de prévention de sa structure.
- Proposer des actions d'amélioration à partir de l'analyse d'une situation de travail.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes. Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en établissement.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

1 Conseiller et accompagner le dirigeant de structure dans sa démarche de prévention

- Les enjeux de la prévention dans le secteur ASD.
- Les risques professionnels du secteur.
- Le mécanisme d'apparition du dommage.
- État des lieux d'une structure pour identifier ses enjeux, ses objectifs et ses priorités.
- Structuration d'une démarche de prévention globale, mobilisatrice et pérenne.
- Les conditions de réussites de la démarche de prévention.

2 Analyser une situation de travail

- Méthodologie d'observation et d'analyse d'une situation de travail et de détection des risques.
- Définition des pistes d'amélioration.
- Hiérarchisation des actions de prévention.

3 Élaborer un projet de prévention performant

- Les étapes et conditions de réussite du projet de prévention.
- Méthodologie de base et cadrage du projet (note de cadrage).
- Définir des objectifs stratégiques et opérationnels.
- Communiquer de manière adaptée pour une sensibilisation efficace.

FORMATION



Certifiante



Disponible en INTER

— 25 heures

soit 3 jours de formation
+ 4 heures d'accompagnement

Référence —

C3013

PRÉREQUIS

Titulaire de l'attestation de réussite aux Bases de Prévention des Risques Professionnels (module e-learning INRS gratuit).

Cette formation s'intègre dans un parcours de formation et d'accompagnement de l'AP ASD et du dirigeant. La journée de formation du dirigeant est un préalable obligatoire.

PUBLIC

Personnes affectées à des missions d'animation de la prévention dans les structures d'aide et de soins à domicile qui s'engagent dans une démarche de prévention.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

Module 1 : 2 jours.

Intersession : 1 mois environ comprenant deux temps (travail de l'animateur estimé à 1,5 jour minimum + accompagnement du binôme dirigeant/animateur d'au moins 1/2 journée conduit par le formateur).

Module 2 : 1 jour.

ORGANISATION

De 4 à 8 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans le secteur sanitaire et social certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Délivrance d'un certificat AP ASD de l'Assurance maladie - Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 3 ans.

MAC Animateur Prévention Aide et Soins à Domicile

— Recyclage AP ASD



Objectif

Maintenir et Actualiser ses Compétences afin d'animer de manière efficiente et participative la prévention des risques professionnels dans sa structure.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL**

— EN RÉSUMÉ

La formation "MAC Animateur Prévention Aide et Soins à Domicile" se destine aux salariés formés AP-ASD souhaitant mettre à jour leurs compétences et renouveler leur certificat INRS dont la durée de validité est de 3 ans. La formation permet d'actualiser les savoirs et bonnes pratiques autour du rôle d'Animateur Prévention et d'échanger avec d'autres animateurs à propos des situations vécues par chacun sur le terrain.

À l'issue de la formation, les animateurs seront en mesure de faire évoluer leur animation en fonction des nouveaux besoins de la structure et d'éviter l'essoufflement et le retour aux anciennes pratiques.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Poursuivre la mise en œuvre de la démarche de prévention.
- Optimiser les outils d'évaluation des risques et de détermination des mesures de prévention.
- Développer ses compétences d'animateur et de communicant.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes. Co-construction de nouvelles pratiques et optimisation des actions existantes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Poursuivre la mise en œuvre de la démarche de prévention

- Retour d'expérience de chacun sur ses missions d'Animateur Prévention.
- L'évolution du cadre légal et institutionnel de la prévention des risques professionnels.
- Révision des différentes stratégies d'action face aux risques professionnels.
- Réactiver les missions essentielles de l'animateur : communiquer, faire vivre, sensibiliser, faire émerger, donner envie...

2 Analyser une situation de travail

- Réactiver et perfectionner les techniques de prises de hauteur pour l'analyse des situations de travail.
- La hiérarchisation des situations dangereuses.
- Le mécanisme d'apparition du dommage.
- Orchestrer des réunions de groupes projet percutantes.

3 Élaborer et animer un projet de prévention

- Choisir son projet de prévention.
- Prévoir les objectifs.
- Mettre en place un planning des actions.
- Prévoir des indicateurs de suivi.
- Proposer des critères d'évaluation.
- Les stratégies de communications.

FORMATION

Certifiante

— **14 heures**

soit 2 jours de formation

Référence —

C301R

PRÉREQUIS

Avoir suivi la formation initiale d'Animateur Prévention ASD.

PUBLIC

Animateurs Prévention ASD.

ORGANISATION

De 4 à 8 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans le secteur de l'aide et du soins à domicile certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Renouvellement du certificat AP ASD de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 3 ans.

Devenir Animateur Prévention

— AP tous secteurs d'activités



Objectif

Animer et structurer une démarche de prévention des risques dynamique et participative dans son entreprise.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

La formation-action "Devenir Animateur Prévention" est la pierre angulaire d'une démarche de prévention des risques dynamique et pérenne en entreprise.

À l'issue de cette formation, les stagiaires auront acquis une légitimité technique d'analyse de l'ensemble des risques du secteur, qui leur permettra d'entretenir au quotidien la culture prévention. Ils seront en mesure de traiter les remontées d'informations venant du terrain, de participer à la recherche de solutions adaptées et de suivre les résultats sur le long terme en collaboration avec les équipes et la direction.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques.
- Inscire son action d'animateur dans une démarche de prévention.
- Élaborer un projet de prévention performant.
- Mettre en œuvre l'évaluation des risques professionnels.
- Animer la prévention des risques professionnels dans son entreprise.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes. Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en établissement.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

1 Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels

- Le cadre légal et institutionnel de la prévention des risques professionnels.
- Les conséquences des risques dans l'établissement : la santé, le travail, la performance.
- Les croyances et réalités entourant la santé et la performance.
- Les processus d'apparition des risques professionnels.
- Les notions d'accident de travail, accident de trajet et de maladie professionnelle.

2 Inscire son action d'animateur dans une démarche de prévention

- Appréhender une conception globale de la prévention.
- Intégrer la démarche de prévention dans la gestion des activités de l'établissement.

- Impulser une approche participative de la prévention.
- Visualiser les rôles et actions clés de chaque membre du personnel.

3 Élaborer un projet de prévention performant

- La méthodologie de projet adaptée à la prévention des risques.
- Réaliser un diagnostic de santé et performance de l'établissement.
- Définir des objectifs de performance stratégiques et opérationnels.
- Communiquer de manière adaptée pour une sensibilisation efficace.
- Élaborer un plan d'action.

4 Mettre en œuvre l'évaluation des risques professionnels

- Repérer les risques professionnels à son échelle.
- Maîtriser les risques liés aux mobilisations.

FORMATION

Qualifiante

Disponible en INTER

— **25 heures**

soit 3,5 jours de formation

Référence —

AP301

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout public.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

Module 1 : 2 jours.
Intersession : 1 mois environ incluant une demi-journée d'accompagnement du formateur en individuel avec le stagiaire (en visio-conférence).
Module 2 : 1 jour.

ORGANISATION

De 4 à 8 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés en prévention des risques et coachs en santé performance et Qualité de Vie au Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

- Élaborer des compléments d'améliorations ponctuels aux propositions des agents.
- Participer à la hiérarchisation des risques professionnels.

5 Animer la prévention des risques professionnels

- Les méthodes d'organisation, de conduite et de suivi de réunion.
- Adopter une communication transparente, opérationnelle et informative.
- Entretenir au quotidien la culture prévention.
- Maîtriser le travail en réseau et les leviers de mobilisation du personnel.

MAC Animateur Prévention

— Recyclage AP tous secteurs d'activités

Objectif

Maintenir et Actualiser ses Compétences afin d'animer de manière efficiente et participative la prévention des risques professionnels dans sa structure.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "MAC Animateur Prévention" se destine aux salariés formés Animateurs Prévention souhaitant mettre à jour leurs compétences. La formation permet d'actualiser les savoirs et bonnes pratiques autour du rôle d'Animateur Prévention et d'échanger avec d'autres animateurs à propos des situations vécues par chacun sur le terrain.

À l'issue de la formation, les animateurs seront en mesure de faire évoluer leur animation en fonction des nouveaux besoins de la structure et d'éviter l'essoufflement et le retour aux anciennes pratiques.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Poursuivre la mise en œuvre de la démarche de prévention.
- Optimiser les outils d'évaluation des risques et de détermination des mesures de prévention.
- Développer ses compétences d'animateur et de communiquant.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes. Co-construction de nouvelles pratiques et optimisation des actions existantes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Poursuivre la mise en œuvre de la démarche de prévention

- Retour d'expérience de chacun sur ses missions d'Animateur Prévention.
- L'évolution du cadre légal et institutionnel de la prévention des risques professionnels.
- Révision des différentes stratégies d'action face aux risques professionnels.
- Prendre en compte le fonctionnement systémique de l'établissement.
- Réactiver les missions essentielles de l'animateur : communiquer, faire vivre, sensibiliser, faire émerger, donner envie...

2 Optimiser les outils d'évaluation des risques et de détermination des mesures de prévention

- Réactiver et perfectionner les techniques de prises de hauteur pour l'analyse des situations de travail.
- La hiérarchisation des situations dangereuses et la transposition dans le DU.
- L'évaluation de la charge physique en secteur sanitaire et social.
- Les outils de choix de mesures préventives face aux risques identifiés.
- Partager ses expériences sur le repérage et le traitement des risques psychosociaux.
- Progresser sur les solutions à proposer face aux risques psychosociaux.

FORMATION



— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence — AP301R

PRÉREQUIS

Avoir suivi la formation initiale d'Animateur Prévention.

PUBLIC

Animateurs Prévention.

ORGANISATION

De 4 à 8 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation des référents et Animateurs Prévention en entreprise.

ÉVALUATION

Évaluation formative pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Référent Prévention dans son entreprise

FORMATION



— 21 heures

soit 3 jours de formation

Référence — SDC01

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout salarié.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés en prévention des risques et coaches en santé performance et Qualité de Vie au Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Objectif

Maîtriser le cadre réglementaire des missions du Référent Prévention et participer activement à la démarche de prévention au sein de l'entreprise.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation-action "Référent Prévention dans son entreprise" permet de répondre aux obligations de l'employeur de désigner un ou plusieurs salariés pour s'occuper de l'organisation de la prévention des risques professionnels, en accord avec la loi du 20 juillet 2011.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de maîtriser le cadre de leurs missions, d'évaluer les besoins de l'entreprise en matière de prévention et de participer activement à la mise en place d'une démarche de prévention participative adaptée aux activités de l'entreprise.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques.
- Inscrire son action de Référent Prévention dans une démarche de prévention.
- Mettre en œuvre l'évaluation des risques professionnels.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

1 Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques

- Le cadre légal et institutionnel de la prévention des risques professionnels.
- Les conséquences des risques dans l'entreprise : la santé, le travail, la performance.
- Les croyances et réalités entourant la santé et la performance.
- Les processus d'apparition des risques professionnels.
- Les notions d'accident de travail, accident de trajet et de maladie professionnelle.

2 Inscrire son action de Référent Prévention dans une démarche de prévention

- Cerner le champ de ses missions de Référent Prévention.
- Se situer par rapports aux autres acteurs de la prévention.
- Identifier les risques professionnels présents dans l'entreprise.
- Réaliser un diagnostic de santé et performance de l'entreprise.
- Proposer des formations prévention adéquates aux salariés

3 Mettre en œuvre l'évaluation des risques professionnels

- Faire participer les salariés au repérage des risques.
- Communiquer de manière adaptée pour une sensibilisation efficace.
- Analyser les accidents du travail.
- Transcrire les risques dans le DUERP.
- Proposer des actions de prévention et de protection et les transcrire dans le programme annuel de prévention.
- Participer à la rédaction du plan de prévention en cas d'intervention d'entreprise extérieure.
- Réaliser une veille préventive en interne et externe.

Analyser les accidents de travail



Objectif

Analyser les causes des accidents de travail pour proposer des améliorations préventives et éviter leur reproduction.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

Cette formation-action à l'analyse des accidents de travail et des presque accidents est la base de la prévention a posteriori destinée à prévenir la reproduction d'accidents déjà survenus.

À l'issue de cette formation, les stagiaires maîtrisent les clés de la posture à avoir, de la méthode d'analyse, et de la démarche globale d'analyse et prévention accidents de travail.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Utiliser une démarche structurée et efficace.
- Réussir une analyse pertinente des causes des accidents et assurer le recueil des faits.
- Exploiter efficacement l'analyse et proposer des mesures préventives.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, jeux de cartes, exercices pratiques et applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Utiliser une démarche structurée et efficace

- Constituer un groupe de travail.
- Répartir les rôles des différents participants dans la méthode d'analyse.
- Travailler en partenariat avec les instances préventives institutionnelles
- Différencier les faits, interprétations et opinions.
- Recueillir efficacement les faits.
- Dépister les événements inhabituels.
- Comprendre et analyser les écarts entre le travail prescrit et le travail réel et les répercussions.
- Formaliser un retour d'analyse factuel dans un compte-rendu.

2 Réussir une analyse pertinente des causes des accidents et assurer le recueil des faits

- Identifier les différentes étapes de l'analyse causale.
- Exploiter les faits et identifier les liens de causes à effet.
- Construire collectivement l'arbre des causes.
- Formaliser l'arbre et vérifier sa pertinence au vu des causes établies.

3 Exploiter efficacement l'analyse et proposer des mesures préventives

- Proposer des actions de prévention globales.
- Prioriser efficacement les améliorations proposées.
- Définir un plan d'action avec mesures immédiates, programmées et différées.
- Assurer un suivi et une évaluation des mesures prises

FORMATION



Qualifiante

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence —

JADC01

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Toute personne interne, acteur identifié ou non, souhaitant participer activement à la démarche d'évaluation des risques professionnels.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la prévention des risques et coachs en Qualité de Vie au Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire en entrée et sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Document Unique et PAPRI Pact



Objectif

Comprendre le cadre institutionnel et les étapes fondamentales de la démarche de prévention des risques professionnels pour participer à son évaluation et son suivi. Mettre en œuvre le Document Unique et le PAPRI Pact dans son établissement.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

La formation-action "Document Unique et PAPRI Pact" se destine aux responsables d'établissements, animateurs prévention ou responsables prévention souhaitant participer activement à la démarche d'évaluation des risques professionnels et plus spécifiquement à l'élaboration d'un Document Unique (DUERP) et du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels (PAPRI Pact) performants et adaptés au fonctionnement d'un Établissement sanitaire ou social/médico-social.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de maîtriser le cadre réglementaire et les étapes d'une démarche de prévention dynamique, ainsi que les outils et méthodes d'évaluation des risques à appliquer pour construire, compléter et actualiser le DUERP et le PAPRI Pact. Cette formation permettra de formaliser deux documents opérationnels pour leurs établissements.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser le cadre juridique et institutionnel de la Santé et de la Sécurité au Travail et y situer le DUERP et le PAPRI Pact.
- Participer à l'évaluation des risques professionnels et les transcrire dans le Document Unique.
- Élaborer, suivre et communiquer autour du PAPRI Pact dans le cadre d'une démarche QVT.
- Mettre à jour le DUERP et le PAPRI Pact avec le risque COVID et RPS.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes et de positionnement pré-formation. Pédagogie applicative, expérimentations pratiques et travaux en sous-groupes. Applications concrètes. Travail sur des documents "Modèles" apportés par le formateur (DUERP, PAPRI Pact, GPSST...)

60% Pratique 40 % Théorique.

Le programme

1 Maîtriser le cadre juridique et institutionnel de la Santé et de la Sécurité au Travail

- Le cadre législatif et réglementaire applicable en matière de Santé et Sécurité au Travail.
- Les enjeux de la prévention des risques.
- Les rôles et missions des différents acteurs de l'entreprise.
- Les responsabilités pénales en matière de Santé et Sécurité au Travail.
- Les enjeux et conséquences du droit de retrait.

2 Participer à l'évaluation des risques professionnels et les transcrire dans le Document Unique

- Les étapes fondamentales de la démarche de prévention des risques.
- Le cadre méthodologique de l'évaluation des risques.

- Les outils de repérage des risques.
- La priorisation du risque.
- Identifier les situations de danger grave et imminent.
- Gérer les documents et registres réglementaires.
- Contribuer à l'élaboration, la hiérarchisation, la mise en œuvre et au suivi du document.

3 Structurer sa feuille de route en prévention avec le PAPRI Pact

- Construire le programme annuel de prévention : le contexte réglementaire.
- Le lien entre le DUERP et le PAPRI Pact.
- Recherche des mesures de prévention : la méthode.
- L'efficacité des mesures de prévention : stabilité et non déplacement.
- Le rôle du CSE dans l'élaboration du PAPRI Suivi et Bilan annuel HSSCT.

FORMATION



Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

PREVDUPA

PRÉREQUIS

Se munir du document complété de données de sinistralité de son établissement (trame fournie par Compétences Prévention en amont).

PUBLIC

Animateurs Prévention ou responsables prévention souhaitant participer activement à la démarche d'évaluation des risques professionnels.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation des instances représentatives du personnel et en Santé, Sécurité et Conditions de travail.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Contrôle continu par mises en pratique et études de cas. Évaluation à chaud et à froid.

Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

— Optimiser la réalisation et la mise à jour du DUERP

Objectif

Mettre en œuvre les étapes fondamentales et institutionnelles de la démarche de prévention des risques professionnels et mettre à jour efficacement le Document Unique et proposer des mesures performantes.



GESTION DE LA PRÉVENTION

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Document Unique/DUERP" se destine à tous les acteurs de la prévention souhaitant participer activement à la démarche d'évaluation des risques professionnels et plus spécifiquement à l'élaboration d'un Document Unique performant et utilisable dans la pratique.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de maîtriser le cadre réglementaire et les étapes d'une démarche de prévention dynamique, ainsi que les outils et méthodes d'évaluation des risques à appliquer pour construire, compléter et actualiser le DUERP.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser le cadre juridique et institutionnel de la Santé et de la Sécurité au Travail.
- Participer à l'évaluation des risques professionnels et les transcrire dans le Document Unique.
- Transcrire l'évaluation des risques dans le Document Unique..

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie théorique et applicative, expérimentations pratiques et applications concrètes.

50 % pratique 50 % théorique.

Le programme

1 Maîtriser le cadre juridique et institutionnel de la Santé et de la Sécurité au Travail

- Identifier le cadre juridique applicable de la Santé et Sécurité au Travail.
- Cerner les enjeux multiples de la prévention des risques.
- Reconnaître les rôles et missions des différents acteurs en prévention dans l'établissement.
- Comprendre les différentes responsabilités applicables en Santé et Sécurité au Travail.
- Identifier le cadre juridique et le fonctionnement du droit d'alerte et du droit de retrait.

2 Participer à l'évaluation des risques professionnels et les transcrire dans le Document Unique

- Cerner les étapes clés de la démarche de prévention des risques.
- Travailler en partenariat avec les instances préventives institutionnelles.
- Utiliser les outils de repérage des risques.
- Utiliser la méthode de hiérarchisation des risques.
- Identifier les situations de danger grave et imminent.
- Gérer les documents et registres réglementaires.

3 Transcrire l'évaluation des risques dans le Document Unique

- Les différentes mentions obligatoires du document unique.
- Sectoriser les risques en répartissant l'entreprise en unités de travail.
- Transposer les dangers, risques et leur hiérarchisation dans le document unique.
- Proposer et transcrire des mesures préventives efficaces et adaptées.

FORMATION

Qualifiante

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence — DU01

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Toute personne interne, acteur identifié ou non, souhaitant participer activement à la démarche d'évaluation des risques professionnels.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés en prévention des risques et coachs en santé performance et Qualité de Vie au Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Document Unique : COVID et RPS

FORMATION

Qualifiante

— 2x2 heures

soit 0,5 jour de formation



GESTION DE LA PRÉVENTION

Modalité pédagogique — CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Document Unique : COVID et RPS" se destine aux directeurs d'entreprise, responsables prévention et responsables qualité qui souhaitent mettre à jour le Document Unique dans un contexte sanitaire qui évolue et qui fait apparaître de nouvelles situations à risques.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de maîtriser les outils et méthodes d'évaluation des risques à appliquer pour compléter et actualiser le DUERP, en tenant compte des risques liés à la COVID et aux RPS, et en étant en adéquation avec le cadre réglementaire.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser le cadre juridique et institutionnel de la Santé et de la Sécurité au Travail.
- Participer à l'évaluation des risques professionnels et les transcrire dans le Document Unique en prenant en compte les risques liés au COVID et aux RPS.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie théorique et applicative, expérimentations pratiques et applications concrètes.

50 % pratique 50 % théorique.

Le programme

Séance 1 : COVID 19 et DUERP — 2h

1 Les normes juridiques en vigueur

- Concernant le DUERP et la Prévention des Risques Professionnels en général.
- Concernant les risques biologiques et la COVID 19 en particulier.

2 Formalisation dans le DUERP

- Comment aborder le DUERP :
 - Mise en place d'un référentiel de situations de travail sources pour ce risque particulier.
 - Analyser et comprendre les expositions à ce risque particulier.
 - Estimer le niveau de risque initial en fonction de la fréquence, de la durée d'exposition et du niveau de gravité.
 - Calculer le niveau de risque résiduel en incluant dans la formule un coefficient de pondération.
- Le plan d'action du DUERP :
 - Définir les mesures de prévention, de protection collective, individuelles et les inscrire dans le plan d'action.
 - Mise en place de ces mesures et évaluation.

Travaux pédagogiques individuels (3h) à prévoir entre les deux ateliers en autonomie : — Préparation du DUERP

Séance 2 : RPS et DUERP — 2h

1 Retour sur les travaux réalisés entre les deux ateliers par la structure en autonomie

- Difficultés rencontrées.
- Ajustements si nécessaires.

2 Mieux connaître les RPS

- Les RPS qu'est-ce que c'est ?
- Les facteurs de risques.
- Les atteintes à la santé possibles.

3 Les normes juridiques en vigueur

4 Formalisation dans le DUERP

- Comment aborder le DUERP :
 - Mise en place d'un référentiel de situations de travail sources pour ce risque particulier.
 - Analyser et comprendre les expositions à ce risque particulier.

Référence — DU_COVID/RPS

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Directeurs d'entreprise, responsables prévention et responsables qualité.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

2 séances de 2 heures en visioconférence avec travaux d'intersession de 3 heures entre les deux séances pour mettre à jour son Document Unique.

ORGANISATION

De 3 à 7 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateur senior en prévention des risques professionnels.

- Estimer le niveau de risque initial en fonction de la fréquence, de la durée d'exposition et du niveau de gravité.
- Calculer le niveau de risque résiduel en incluant dans la formule un coefficient de pondération.
- Le plan d'action du DUERP :
 - Définir les mesures de prévention, de protection collective, individuelles et les inscrire dans le plan d'action.
 - Mise en place de ces mesures et évaluation.

Assistant de Prévention



Objectif

Maîtriser le cadre d'action et assurer l'intégralité des missions dévolues aux Assistants de prévention.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

La formation initiale "Assistant de Prévention" apporte une maîtrise du cadre et des risques professionnels, de transcrire leur évaluation dans le Document Unique, de proposer des améliorations, de gérer les documents et registres obligatoires, de veiller au respect des prescriptions réglementaires et de proposer des actions de sensibilisation en réseau.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure d'organiser le repérage des risques professionnels, de transcrire leur évaluation dans le Document Unique, de proposer des améliorations, de gérer les documents et registres obligatoires, de veiller au respect des prescriptions réglementaires et de proposer des actions de sensibilisation en réseau.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser le cadre et les champs d'actions juridiques et institutionnels des Assistants de prévention.
- Repérer efficacement les risques par l'analyse de situations de travail.
- Évaluer les risques et proposer des améliorations préventives pertinentes.
- Assurer la gestion des documents et registres obligatoires et veiller au respect des prescriptions réglementaires.
- Optimiser sa communication et développer le travail en réseau.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

1 Maîtriser le cadre et les champs d'actions juridiques et institutionnels des assistants de prévention

- La réglementation applicable en Santé et Sécurité au Travail.
- Les enjeux de la lettre de cadrage des Assistants de prévention.
- Les rôles et le positionnement des Assistants de prévention.
- Les responsabilités pénales en matière de santé et de sécurité au travail.
- S'associer aux travaux des instances représentatives et participer aux échanges par voix consultative.
- Interagir avec les acteurs internes et externes de la prévention.

2 Repérer efficacement les risques par l'analyse de situations de travail

- Les enjeux et les étapes d'une démarche de prévention des risques professionnels.
- Les processus d'apparition des risques et leur repérage.
- L'analyse des activités de travail des agents.

3 Évaluer les risques et proposer des améliorations préventives pertinentes

- Les situations de danger grave et imminent et les enjeux du droit de retrait.
- L'évaluation des risques professionnels et leur transcription dans le Document Unique.
- Approfondir ses compétences préventives sur les risques majeurs dans son service.
- Proposer des améliorations préventives.
- Analyser les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles.

4 Assurer la gestion des documents et registres obligatoires et veiller au respect des prescriptions réglementaires

- Les documents et registres réglementaires, leur remplissage et leur évolution.
- Le bilan et programme annuel de prévention.
- La mise en œuvre des préconisations réglementaires.
- Assurer une veille documentaire et une montée en compétence autonome.

FORMATION

Qualifiante

— **35 heures**

soit 5 jours de formation

Référence —

FIAP

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Pour la fonction publique.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation des Assistants de prévention.

ÉVALUATION

Évaluation formative par des QCM, exercices et simulations pratiques. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Conseiller de Prévention



Objectif

Maîtriser le cadre d'action et assurer les missions dévolues aux conseillers de prévention.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

La formation spécifique aux Conseillers de Prévention apporte une maîtrise du périmètre de leur activité pour leur permettre d'assurer leurs missions avec performance.

À l'issue des 5 premiers jours communs aux Assistants de prévention, les stagiaires seront en mesure d'organiser le repérage des risques, transcrire leur évaluation dans le DUERP, proposer des améliorations, gérer les documents et registres obligatoires et proposer des actions de sensibilisation.

Les 2 derniers jours sont spécifiques à la fonction de Conseiller de Prévention : communiquer en réseau, l'animer et déployer des stratégies globales de santé sécurité au travail.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser le cadre et les champs d'action juridiques et institutionnels des assistants et conseillers.
- Repérer efficacement les risques par l'analyse de situations de travail.
- Évaluer les risques et proposer des améliorations préventives pertinentes.
- Assurer la gestion des documents et registres obligatoires et veiller au respect des prescriptions réglementaires.
- Optimiser sa communication et développer le travail en réseau.
- Définir le périmètre d'action et le positionnement clé du Conseiller de Prévention.
- Proposer une méthodologie de travail et synthétiser la stratégie SST au sein du réseau.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

1 Maîtriser le cadre et les champs d'action juridiques et institutionnels des assistants et Conseillers de Prévention

- La réglementation applicable en Santé et Sécurité au Travail.
- Les enjeux de la lettre de cadrage.
- Les rôles des Assistants de prévention.
- Les responsabilités pénales en matière de Santé et Sécurité au Travail.
- S'associer aux travaux des instances représentatives et participer aux échanges consultatifs.
- Interagir avec les acteurs internes et externes de la prévention.

2 Repérer efficacement les risques par l'analyse de situations de travail

- Les enjeux et les étapes d'une démarche de prévention des risques.
- Les processus d'apparition des risques et leur repérage.
- L'analyse des activités de travail des agents.

3 Évaluer les risques et proposer des améliorations préventives pertinentes

- Les situations de danger grave et imminent et les enjeux du droit de retrait.

- L'évaluation des risques professionnels et leur transcription dans le Document Unique.
- Proposer des améliorations préventives adaptées.
- Analyser les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles.

4 Assurer la gestion des documents et registres obligatoires et veiller au respect des prescriptions réglementaires

- Les documents et registres réglementaires.
- Le bilan et programme annuel de prévention.
- La mise en œuvre des préconisations.
- La veille documentaire.

5 Optimiser sa communication et développer le travail en réseau

- Favoriser le travail en réseau des acteurs de la prévention.
- Dialoguer avec les différents acteurs internes et externes de la prévention.
- Rédiger une consigne, une affiche, une fiche de risque, un rapport d'activité.
- Animer une campagne de sensibilisation auprès des agents.

FORMATION

Qualifiante

— **49 heures**

soit 7 jours de formation

Référence —

DCP01

PRÉREQUIS

Avoir été désigné Conseiller de Prévention.

PUBLIC

Pour la fonction publique.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation des Conseillers de Prévention et des instances représentatives de la fonction publique.

ÉVALUATION

Évaluation formative par des QCM, exercices et simulations pratiques. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Objectif

Appréhender l'évolution des outils et méthodes de prévention des risques.
Optimiser les techniques de communication (orale et écrite) et d'animation.
Appréhender l'évolution de la réglementation en santé sécurité au travail.

III

GESTION DE LA PRÉVENTION

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Recyclage Assistant de Prévention" permet au stagiaire de parfaire sa pratique d'Assistant de Prévention après un premier retour d'expérience afin d'évoluer sereinement dans sa mission en mettant à jours ses connaissances et en perfectionnant les compétences étudiées en formation initiale.

Le programme de la formation initiale sera parcouru et/ou axé sur les demandes spécifiques par le stagiaire en amont de la formation via un recueil de ses attentes afin de répondre à ses besoins.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser le cadre et les champs d'actions juridiques et institutionnels des Assistants de prévention.
- Repérer efficacement les risques par l'analyse de situations de travail.
- Évaluer les risques et proposer des améliorations préventives pertinentes.
- Assurer la gestion des documents et registres obligatoires et veiller au respect des prescriptions réglementaires.
- Optimiser sa communication et développer le travail en réseau.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation, pédagogie applicative basée sur le retour d'expérience des participants. Expérimentation pratique, application concrète.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

Le programme est donné à titre indicatif et est ajusté en fonction des recueils des attentes des stagiaires. Le formateur adaptera son déroulé pédagogique aux besoins de révision des stagiaires (focus et points à approfondir suite à la formation initiale)

1 Maîtriser le cadre et les champs d'actions juridiques et institutionnels des Assistants de prévention

- La réglementation applicable en Santé et Sécurité au Travail.
- Les enjeux de la lettre de cadrage des Assistants de prévention.
- Les rôles et le positionnement des Assistants de prévention.
- Les responsabilités pénales en matière de santé et de sécurité au travail.
- S'associer aux travaux des instances représentatives et participer aux échanges par voix consultative.
- Interagir avec les acteurs internes et externes de la prévention.

2 Repérer efficacement les risques par l'analyse de situations de travail

- Les enjeux et les étapes d'une démarche de prévention des risques professionnels.
- Les processus d'apparition des risques et leur repérage.
- L'analyse des activités de travail des agents.

3 Évaluer les risques et proposer des améliorations préventives pertinentes

- Les situations de danger grave et imminent et les enjeux du droit de retrait.
- L'évaluation des risques professionnels et leur transcription dans le Document Unique.
- Approfondir ses compétences préventives sur les risques majeurs dans son service.
- Proposer des améliorations préventives.
- Analyser les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles.

FORMATION



Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

FIAP2R

PRÉREQUIS

Être Assistant de Prévention et avoir suivi la formation initiale de 5 jours.

PUBLIC

Assistant de Prévention.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation des Assistants de prévention.

ÉVALUATION

Évaluation formative pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

4 Assurer la gestion des documents et registres obligatoires et veiller au respect des prescriptions réglementaires

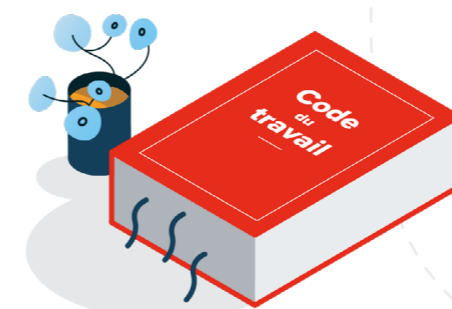
- Les documents et registres réglementaires, leur remplissage et leur évolution.
- Le bilan et programme annuel de prévention.
- La mise en œuvre des préconisations réglementaires.
- Assurer une veille documentaire et une montée en compétence autonome.

5 Optimiser sa communication et développer le travail en réseau

- Favoriser le travail en réseau des acteurs de la prévention.
- Dialoguer avec les différents acteurs internes et externes de la prévention.
- Rédiger une consigne, une affiche, une fiche de risque, un rapport d'activités.
- Animer une campagne d'information et de sensibilisation auprès des agents.



Pourquoi se former aux instances représentatives du personnel ?



1 Mettre son entreprise en **conformité avec la loi.**

2 Apporter les compétences nécessaires à la **bonne représentation des salariés.**



3 Pour donner une **expertise technique** aux collaborateurs sur des **problématiques de l'entreprise.**

Instances représentatives du personnel



116 CSE : Économique et social

117 Présider le CSE pour la direction et les RH

118 CSE : Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)

119 CSE : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

120 CSA/CSSCT/CSE : Perfectionnement RPS et QVT

121 CSE : référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

122 Discrimination, égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre

123 CST : Comité Social Territorial

124 CSA : Comité Social d'Administration

LEXIQUE DES TYPES DE FORMATION

CPF Éligible CPF

Formation pouvant être financée par le Compte Personnel de Formation.

Qualifiante

Formation apportant une qualification professionnelle immédiate.

Best-seller

Fait partie des formations les plus demandées par nos clients.

Disponible en INTER

Rendez-vous sur notre site pour découvrir les dates des prochaines sessions inter-entreprises.

Certifiante

Formation visant à l'obtention d'un certificat officiel.



CSE : Économique et social

— Comité Social Économique

Objectif

Développer une posture active de membre du CSE et maîtriser les actions et missions fondamentales de ce mandat.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

La formation "CSE : Économique et social" a pour but de rendre les membres du CSE entièrement opérationnels dans leurs nouvelles missions. La pédagogie axée sur la pratique et l'expérimentation concrète des rôles attribués fait de cette formation l'incontournable de leur montée en compétence.

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de comprendre et de maîtriser les missions relatives à cette nouvelle instance et de devenir de réels acteurs de la démarche de santé et performance au sein de l'entreprise.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre le rôle du CSE.
- Maîtriser le fonctionnement pratique du CSE.
- Savoir préparer les réunions du CSE.
- Connaître et utiliser les moyens d'action du CSE.
- Mettre en place une démarche performante de santé, sécurité et Qualité de Vie au Travail.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

60% pratique 40% théorique.

Le programme

1 Comprendre et maîtriser le rôle du CSE

- La mise en place du CSE dans l'entreprise.
- Les évolutions par rapport aux anciennes instances.
- Les attributions du CSE pour la défense des droits des salariés.
- Les attributions économiques des membres.
- Les obligations d'informations et de consultations du CSE.
- Les attributions du CSE en matière de santé et de sécurité au travail.

2 Maîtriser le fonctionnement pratique du CSE

- Les missions respectives des membres titulaires et suppléants.
- L'affichage et la communication du CSE.
- Les obligations de secret professionnel et de discrétion.
- Le positionnement du CSE à l'égard des délégués syndicaux.
- Le règlement intérieur du CSE.
- La Commission Santé et Sécurité au Travail et les autres commissions.

3 Savoir préparer les réunions du CSE

- La préparation des réunions ordinaires et extraordinaires.
- Les informations et consultations obligatoires à charge de l'employeur.
- L'utilisation de la base de données économiques et sociales.
- La rédaction de l'ordre du jour avec la direction.
- Les réunions préparatoires.
- Déroulement des réunions : délibérations, votes, suspensions de séance...
- Analyser et gérer les situations tendues en réunion.
- Après la réunion : le procès-verbal du CSE, le registre des questions du CSE.

4 Connaître et utiliser les moyens d'actions du CSE

- Les budgets et moyens alloués au CSE (heures de délégation, local, affichage).
- Les enquêtes en Santé et Sécurité au Travail.
- Le droit d'alerte des membres du CSE.
- Les expertises déclenchées par le CSE.
- La protection des membres des IRP.

FORMATION



Qualifiante



Best-seller

— 21 heures

soit 3 jours de formation

Référence —

IRP101

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout salarié élu ou à élire membre du CSE.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation des instances représentatives du personnel.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Présider le CSE pour la direction et les RH

— Comité Social Économique

Objectif

Maîtriser le rôle et les attributions du CSE et la conduite à tenir lors des différentes interactions entre le CSE et la direction.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

La formation "Présider le CSE pour la direction et les RH" est destinée aux membres de la direction et de la direction RH souhaitant maîtriser le rôle et les missions allouées à cette nouvelle instance.

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de comprendre le rôle de chacun au sein et à l'extérieur du CSE et d'optimiser la qualité des échanges entre le CSE et la direction lors de leurs interactions et réunions ordinaires et extraordinaires.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Mettre en place et comprendre le rôle du CSE.
- Savoir préparer et conduire une réunion performante du CSE.
- Connaître les moyens d'actions du CSE.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

60% pratique 40% théorique.

Le programme

1 Mettre en place et comprendre le rôle du CSE

- La mise en place du CSE : périmètre d'élection, effectifs requis, calendrier de mise en place, spécificités électorales.
- Les attributions du CSE : réclamations, défense des droits, Santé et Sécurité au Travail.
- Les évolutions par rapport aux anciennes instances.
- La commission Santé et Sécurité au Travail et les autres commissions.

2 Savoir préparer et conduire une réunion performante du CSE

- Les informations et consultations obligatoires du CSE.
- Les réunions préparatoires, ordinaires, extraordinaires.

- Rédiger l'ordre du jour : recueil des questions et choix des thèmes abordés, rédaction et ordonnancement.
- Le déroulement des réunions : adoption de délibérations, votes, suspension de séances.
- Les bonnes pratiques pour présider la réunion du CSE.
- Analyser et gérer les situations tendues en réunion.
- La conduite à tenir en cas de désaccord avec le président.
- Le procès-verbal et le registre des questions.
- L'utilisation de la base de données économiques et sociales.

FORMATION



Qualifiante

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence —

IRP102

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Directeurs, gestionnaires des ressources humaines, responsables des relations sociales.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation des instances représentatives du personnel.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

3 Connaître les moyens d'actions du CSE

- Les budgets et moyens alloués.
- Les inspections et enquêtes en Santé et Sécurité au Travail.
- Le droit d'alerte des membres du CSE.
- Les expertises déclenchées par le CSE : le financement, pourquoi et comment les contester ?
- Les protections de membres des IRP.
- L'interdiction du délit d'entrave.
- Les sanctions encourues par l'employeur.
- Analyse d'une situation conflictuelle entre direction et membres du CSE.

CSE : Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)



Objectif

Développer une posture active de membre CSE en matière de Santé Sécurité et Conditions de Travail.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation " CSE : Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)" permet de s'approprier les rôles et les missions des membres en prenant en compte les différents enjeux de l'entreprise, incluant les attentes des partenaires sociaux, les contraintes de la direction et le développement de la sécurité pour le personnel sur le terrain.

Les outils amenés par le formateur permettent à chacun de construire des consensus allant dans le sens de la Santé et de la Sécurité au Travail. La dimension subjective et personnelle des stagiaires est prise en compte pour développer le potentiel de chacun et susciter la réflexion et l'appropriation des valeurs de la prévention.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Connaître le cadre réglementaire et maîtriser le champ des conditions de travail.
- Identifier les missions exactes en SSCT, les moyens et outils à disposition et le rôle des membres du CSE.
- Évaluer les impacts possibles de projets de changement et proposer des améliorations.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Apports théoriques, exercices pratiques, études de cas et jeux de rôle. Application sur des cas pratiques au cours d'exercices dans les conditions réelles. Réflexion en groupe : échanges, témoignages, vidéos.

60% pratique 40% théorique.

Le programme

1 Les attributions du CSE en SSCT

A Le fonctionnement du CSE et de la CSSCT

- Les différences en fonction du nombre de salariés.
- Droits, engagements et protection des membres.
- Responsabilité du CSE et de ses membres.

B Les moyens du CSE et de la CSSCT

- Les moyens matériels, de communication et de déplacements.
- Local, Budget, le crédit d'heures, la formation.
- Les documents auxquels la commission doit avoir accès.

C Les missions du CSE en SS & CT

- Missions générales et missions spécifiques.
- Rôle d'analyse des risques professionnels et de contrôle du CSE.
- Les consultations obligatoires et le recours à l'expertise.
- Les propositions du CSE en matière de SS&T.

2 Mettre en œuvre la prévention des risques dans l'établissement

- Les fondamentaux de la prévention des risques professionnels
- Les cadres légaux et institutionnels de la prévention des risques.
- Les enjeux de la prévention des risques sur la santé, le travail et la performance.
- Les processus d'apparition des risques professionnels.

3 L'analyse a priori des risques professionnels : mission d'inspection du CSE

- Indicateurs de pré-diagnostic.
- Cadre technique et réglementaire.
- Présentation du Document Unique.
- Les éléments de traçabilité du DUERP.
- Identifier les déterminants de l'activité à l'origine des risques pour en déduire les actions à conduire.

FORMATION

Qualifiante

— 35 heures

soit 5 jours de formation

Référence — IRP201

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Membres élus de la délégation du personnel du Comité Social Économique.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation des instances représentatives du personnel et en Santé, Sécurité et Conditions de travail.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

CSE : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

— Obligatoire + de 300 salariés



Objectif

Développer une posture active de membre de la CSSCT et maîtriser les actions et missions fondamentales de ce mandat.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

Les ordonnances travail de septembre 2017 ont créé le CSE (Comité Social et Économique), nouvelle instance unique (fusion des instances DP, CE, CHSCT). La formation des membres du CSE en SS & CT permet de s'approprier les rôles et les missions des membres en prenant en compte les différents enjeux de l'entreprise, incluant les attentes des partenaires sociaux, les contraintes de la direction et le développement de la sécurité pour le personnel sur le terrain.

Les outils amenés par le formateur permettent à chacun de construire des consensus allant dans le sens de la Santé et de la Sécurité au Travail. La dimension subjective et personnelle des stagiaires est prise en compte pour développer le potentiel de chacun et susciter la réflexion et l'appropriation des valeurs de la prévention.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Connaître le cadre réglementaire et maîtriser le champ des conditions de travail.
- Identifier les missions exactes de la CSSCT, les moyens et outils à disposition et le rôle de ses membres et de chaque partenaire.
- Évaluer les impacts possibles de projets de changement et proposer des améliorations.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Apports théoriques, exercices pratiques, études de cas et jeux de rôle. Application sur des cas pratiques au cours d'exercices dans les conditions réelles. Réflexion en groupe : échanges, témoignages, vidéos.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

1 Les attributions du CSE en SSCT

A Le fonctionnement du CSE et de la CSSCT

- Les différences en fonction du nombre de salariés.
- Droits, engagements et protection des membres.
- Responsabilité du CSE et de ses membres.

B Les moyens du CSE et de la CSSCT

- Les moyens matériels, de communication et de déplacements.
- Local, Budget, le crédit d'heures, la formation.
- Les documents auxquels la commission doit avoir accès.

C Les missions du CSE en SS & CT

- Missions générales et missions spécifiques.
- Rôle d'analyse des risques professionnels et de contrôle du CSE.
- Les consultations obligatoires et le recours à l'expertise.
- Les propositions du CSE en matière de SS&T.

2 Mettre en œuvre la prévention des risques dans l'établissement

- Les fondamentaux de la prévention des risques professionnels
- Les cadres légaux et institutionnels de la prévention des risques.
- Les enjeux de la prévention des risques sur la santé, le travail et la performance.
- Les processus d'apparition des risques professionnels. .

3 L'analyse a priori des risques professionnels : mission d'inspection du CSE

- Indicateurs de pré-diagnostic.
- Cadre technique et réglementaire.
- Présentation du Document Unique.
- Les éléments de traçabilité du DUERP.
- Identifier les déterminants de l'activité à l'origine des risques pour en déduire les actions à conduire.

4 L'analyse a posteriori des risques professionnels : mission d'enquête du CSE

- Compte-rendu d'accident/d'événement non souhaité.

FORMATION

Qualifiante

— 35 heures

soit 5 jours de formation

Référence — IRP202

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Membres élus de la délégation du personnel du Comité Social Économique participants à la CSSCT.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation des instances représentatives du personnel et en Santé, Sécurité et Conditions de travail.

ÉVALUATION

Contrôle continu, mises en situation et études de cas. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

CSA/CSSCT/CSE : Perfectionnement RPS et QVT



Objectif

Dépister les facteurs de RPS pour proposer des outils pratiques et concrets de prévention.



Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation-action "CSA/CSSCT/CSE : Perfectionnement RPS et QVT" se destine aux membres du CSA/CSSCT/CSE souhaitant prévenir l'apparition des RPS ou en réduire l'existence efficacement et durablement.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de comprendre et de repérer les RPS au sein de leur entreprise et d'organiser des stratégies individuelles ou collectives de prévention basées sur des outils pratiques et concrets. Cette formation est optimale pour la réussite de la mission du CSA/CSSCT/CSE et de l'optimisation de la Qualité de Vie au Travail du personnel.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser les notions et concepts élémentaires entourant la réalité des risques psychosociaux.
- Détecter les facteurs de risques psychosociaux.
- Se protéger des RPS en améliorant son imperméabilité individuelle.
- Promouvoir des actions individuelles de prévention des RPS.
- Proposer des actions collectives de prévention et de Qualité de Vie au Travail.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

1 Maîtriser les notions et concepts élémentaires entourant la réalité des risques psychosociaux

- Le cadre légal et institutionnel de la prévention des RPS.
- Les concepts, croyances et réalités entourant les RPS.
- Les conséquences des RPS dans la structure : santé, travail et performance.
- Les facteurs de construction et de protection de la santé.
- Les interactions entre la vie professionnelle et la vie personnelle.
- Les liens entre les évolutions des organisations du travail et leurs conséquences psychosociales.

2 Détecter les facteurs de risques psychosociaux

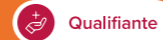
- Les processus d'apparition des RPS.
- Les indicateurs d'alerte de RPS sur soi et sur autrui.
- Les facteurs de RPS.
- Identifier les facteurs de RPS au sein de sa structure.

- Analyser les causes d'apparition de ces facteurs.
- Faire objectiver le repérage des causes par du factuel.
- 3 Se protéger des RPS en améliorant son imperméabilité individuelle**
 - Proposer des stratégies d'optimisation de la santé: pathologies modernes et points de vigilance, ergonomie corporelle, méditation, sommeil et nutrition.
 - Proposer des stratégies d'optimisation du travail : ressources personnelles, gestion du temps, "Mental training" pour anticiper les situations de stress.

4 Promouvoir des actions individuelles de prévention des RPS

- Développer l'empathie et la reconnaissance envers soi et autrui.
- Promouvoir l'écoute active et bienveillante chez les collaborateurs.
- Optimiser sa communication et gérer les conflits.
- Prendre en compte les diversités comportementales.

FORMATION



Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

CHRPS

PRÉREQUIS

Toute personne assurant une fonction de membre du CSA/CSSCT/CSE.

PUBLIC

Membre du CSA/CSSCT/CSE.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation des instances représentatives du personnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative par des QCM, exercices et simulations pratiques. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

CSE : référent harcèlement sexuel et agissements sexistes



Objectif

Reconnaître et être capable de mettre en place des actions pour prévenir et répondre à des cas de harcèlement sexuel et/ou de comportements sexistes.



Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2020, en application de l'article 105 de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, les CSE de toutes tailles doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Cette formation opérationnelle a pour vocation d'accompagner ces référents dans leurs nouvelles fonctions.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre les mécanismes du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
- Accueillir un signalement et évaluer la matérialité des faits.
- Initier une enquête suite à un signalement de harcèlement.
- Identifier les acteurs de la santé au travail et savoir orienter les salariés.
- Prendre sa place au sein de la prévention du harcèlement sexuel.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

60 % Pratique 40 % Théorique.

Le programme

1 Ce que recouvrent les phénomènes de harcèlement sexuel

- Atelier sur les stéréotypes et les préjugés.
- Parmi les risques psychosociaux, la place particulière des violences au travail.
- Définition des concepts d'agissement sexiste, de harcèlement sexuel et d'agression.
- Le cadre légal et le risque juridique.

2 Identifier les cas de harcèlements sexuels

- Où s'arrête la séduction et où commence le harcèlement.
- Comportements fréquents rencontrés dans les jurisprudences.
- Un impact pour les conditions de travail, pour le collectif et pour la victime.

- Exercices pratiques : étude de jurisprudences en matière de harcèlement sexuel.

3 Comment agir en cas de harcèlement avéré ?

- Quel référent êtes-vous ? *Questionnaire de positionnement.*
- L'entretien d'écoute active pour accueillir le signalement d'une victime.
- L'étude de la matérialité des faits et les mesures conservatoires possibles.
- Les différents types d'enquête.
- L'élaboration d'un plan d'actions.
- Jeux de rôle : l'entretien d'accueil d'une personne qui se plaint de harcèlement.

FORMATION



Qualifiante

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence —

IRP203

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Référent HS et agissements sexistes désigné par le CSE ou nommé par l'employeur.

Directeur et Responsable Ressources Humaines. Membre du CSE.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation des instances représentatives du personnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Discrimination, égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre

— Sensibilisation

Objectif

Analyser les enjeux de l'égalité professionnelle et envisager son rôle d'acteur.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

L'égalité femmes/hommes est devenue un véritable enjeu social et sociétal pour tout employeur public qui constate encore parfois des situations et des pratiques inéquitables et ce, malgré les diverses mesures déjà prises depuis 2013. Sur ce champ, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 impose de nouvelles obligations aux collectivités pour promouvoir l'égalité professionnelle femmes/hommes.

En matière d'égalité professionnelle et d'égalité femmes/hommes, la sensibilisation et la formation sont des étapes incontournables qui permettent de partager les constats, de débattre et d'acquiescer une culture commune propice à l'action. Cette formation est recommandée à tous les salariés pour leur permettre de devenir acteurs et actrices de l'égalité professionnelle dans leur pratique professionnelle et dans leur organisation.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Connaître le cadre réglementaire et les données chiffrées de l'égalité.
- Identifier les facteurs et situations d'inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.
- Mettre en places les leviers nécessaires pour asseoir une culture de l'égalité professionnelle, prévenir et apporter des réponses aux situations de discrimination.
- Intervenir en tant qu'acteur de l'égalité et promouvoir une culture d'égalité.
- Identifier les acteurs ressources internes et externes en matière d'égalité professionnelles.

— PÉDAGOGIE

Utilisation d'un film en amont ou au début de la formation afin de pouvoir réaliser un échange introductif de départ. Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

Le programme

1 État des lieux et cadre juridique des inégalités femmes/hommes

- Le cadre juridique :
 - Les différents concepts et leur réglementation.
 - Les obligations de l'employeur.
 - Réflexion et Identification d'un plan d'action à engager dans sa pratique professionnelle, pour promouvoir l'égalité femmes/hommes au quotidien et dans les projets.
- Données chiffrées des inégalités femmes/hommes dans le monde professionnel : observation et analyse.
- Comment sont construites les inégalités : les racines historiques (photolangage).

2 Construction des stéréotypes et enjeux de l'égalité femmes/hommes

- Les concepts clés : parité, égalité, mixité, sexisme, discrimination directe/indirecte et positive...
- Savoir distinguer le harcèlement de toute discrimination.
- Les enjeux de l'égalité professionnelle (éthiques, économiques, sociaux).
- Les personnes ressources dans sa structure et organismes acteurs de l'égalité professionnelle.
- Communiquer et impulser une culture de l'égalité professionnelle
- Étude de cas : analyse et échanges à partir d'un exemple concret.

FORMATION

Qualifiante

— 3,5 heures

soit 0,5 jour de formation

Référence — **SOCLEGAL**

PRÉREQUIS

Visualisation d'une vidéo d'introduction pour ouvrir le débat en début de formation.

PUBLIC

Tous.

ORGANISATION

De 6 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation des instances représentatives du personnel.

ÉVALUATION

Travaux en sous-groupes et réflexion de fin de formation avec retour d'expérience lors de la phase de l'évaluation à froid. Délivrance d'une attestation de fin de formation ainsi qu'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

CST : Comité Social Territorial

— Fonction Publique Territoriale

Objectif

Développer une posture active de membre du Comité Social Technique. Maîtriser les missions globales de ce mandat. Appréhender et maîtriser les rôles particuliers du CST en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 institue le Comité Social Territorial, nouvelle instance unique issue de la fusion des Comités Techniques (CT) et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Cette instance sera mise en place à l'issue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, qui aura lieu en fin d'année 2022.

Les dispositions relatives aux compétences et au fonctionnement de cette instance entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Cette formation a pour objectif d'accompagner les nouveaux membres élus de cette nouvelle instance afin qu'ils puissent devenir entièrement opérationnels dans leurs nouvelles missions.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Connaître les prérogatives, le rôle et le fonctionnement global du CST.
- Connaître le rôle et les missions spécifiques du CST en SSCT.
- Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques.
- Réaliser des analyses et visites de sites : évaluer les risques professionnels a priori.
- Analyser les accidents de travail : évaluer les risques a posteriori.
- Réaliser une activité de veille et savoir rendre un avis motivé.
- Impulser une dynamique positive et animer une réunion de CST performante.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes et de positionnement préformation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, Travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

1 Maîtriser la mission et le fonctionnement général du CST

- L'origine, la composition et le fonctionnement interne du CST.
- Le cadre d'action et le positionnement du CST.
- Les droits, devoirs et prérogatives du CST.
- Composition et organisation du CST.
- Prérogatives et attributions du CST en SSCT.
- Moyens du CST.
- Informations et consultations du CST.
- Les différents acteurs en santé et sécurité, leurs interactions.

2 Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques

- Le cadre légal et institutionnel de la prévention.
- Les conséquences humaines, sociales, financières et réglementaires des risques dans les établissements.
- Les croyances et réalités entourant la santé, le travail et le CST.

- Les processus d'apparition des risques professionnels.
- Les différents risques de son secteur professionnel.
- Les notions d'accident de travail, d'accident de trajet et de maladie professionnelle.

3 Réaliser des visites de sites : analyser et évaluer les risques professionnels a priori et les analyser à posteriori

- Les étapes d'une démarche de prévention.
- Les composantes d'une situation de travail génératrices de risques.
- Les différentes méthodes de repérage des risques.
- Les outils d'analyse d'une situation de travail.
- Les techniques de recherche d'améliorations préventives.
- La transcription de l'évaluation des risques dans le DUERP.
- Les notions d'accident grave et d'incidents répétés.
- Définir une posture et un savoir-être

FORMATION

Qualifiante

— 35 heures

soit 5 jours de formation

Référence — **CST05**

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tous.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation des instances représentatives du personnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative par des QCM, exercices et simulations pratiques. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Objectif

Développer une posture active de membre du Comité Social d'Administration et maîtriser les missions globales de ce mandat.



Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** ou **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 4) a créé une nouvelle instance, dénommée comité social d'administration (CSA), née de la fusion des actuels comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que, au-delà d'un certain seuil d'effectifs, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein de cette même instance. Cette instance sera mise en place à l'issue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, qui aura lieu en fin d'année 2022.

Les dispositions relatives aux compétences et au fonctionnement de cette instance entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Cette formation a pour objectif d'accompagner les nouveaux membres élus de cette nouvelle instance afin qu'ils puissent devenir entièrement opérationnels dans leurs nouvelles missions.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Connaître les prérogatives, le rôle et le fonctionnement global du CST.
- Connaître le rôle et les missions spécifiques du CST en SSCT.
- Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques.
- Réaliser des analyses et visites de sites : évaluer les risques professionnels a priori.
- Analyser les accidents de travail : évaluer les risques a posteriori.
- Réaliser une activité de veille et savoir rendre un avis motivé.
- Impulser une dynamique positive et animer une réunion de CST performante.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes et de positionnement préformation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

1 Maîtriser la mission et le fonctionnement général du CSA

- L'origine, la composition et le fonctionnement interne du CST.
- Le cadre d'action et le positionnement du CSA.
- Les droits, devoirs et prérogatives du CSA.
- Composition et organisation du CSA.
- Prérogatives et attributions du CSA.
- Moyens du CSA.
- Informations et consultations du CSA.
- Les différents acteurs en santé et sécurité, leurs interactions.

2 Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques

- Le cadre légal et institutionnel de la prévention.
- Les conséquences humaines, sociales, financières et réglementaires des risques dans les établissements.
- Les croyances et réalités entourant la santé, le travail et le CST.
- Les processus d'apparition des risques professionnels.

- Les différents risques de son secteur professionnel.
- Les notions d'accident de travail, d'accident de trajet et de maladie professionnelle.

3 Réaliser des visites de sites : analyser et évaluer les risques professionnels a priori et les analyser à posteriori

- Les étapes d'une démarche de prévention.
- Les composantes d'une situation de travail génératrices de risques.
- Les différentes méthodes de repérage des risques.
- Les outils d'analyse d'une situation de travail.
- Les techniques de recherche d'améliorations préventives.
- La transcription de l'évaluation des risques dans le DUERP.
- Les notions d'accident grave et d'incidents répétés.
- Définir une posture et un savoir-être adapté au déroulement d'une enquête.
- Différencier les faits, opinions et ressentis.
- Maîtriser la technique de l'arbre des causes pour l'analyse des accidents.

FORMATION



Qualifiante

— **35 heures**

soit 5 jours de formation

Référence — **CST06**

PRÉREQUIS

Être membre ou futur membre du CSA.

PUBLIC

Membres élus du CSA (titulaires et suppléants), invités habituels du CSA.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation des instances représentatives du personnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative par des QCM, exercices et simulations pratiques. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Pourquoi se former à la **gérontologie** ?

1

Les personnes âgées sont fragiles et nécessitent une **prise en soin adaptée**.



2

Un **gage de qualité** de la prise en soin.



3

Une source de **Qualité de Vie au Travail** pour les équipes.



Gérontologie

- 128 Bienveillance de la personne dépendante
- 129 Aide à la toilette : comprendre et accompagner
- 130 Alzheimer : comprendre et accompagner
- 131 Accompagnement des personnes en fin de vie
- 132 Ressentir pour mieux agir : simulateur de vieillissement

- 133 PERKICHUTE® : Prévention des risques de chutes
- 134 Animer la prévention des chutes des personnes âgées avec le jeu Perkichute® et dépister les potentiels sujets chuteurs
- 135 Réaliser des transmissions ciblées efficaces
- 136 Développer la relation aux patients et à leurs familles

LEXIQUE DES TYPES DE FORMATION

CPF Éligible CPF

Formation pouvant être financée par le Compte Personnel de Formation.

Qualifiante

Formation apportant une qualification professionnelle immédiate.

Best-seller

Fait partie des formations les plus demandées par nos clients.

Disponible en INTER

Rendez-vous sur notre site pour découvrir les dates des prochaines sessions inter-entreprises.



Certifiante

Formation visant à l'obtention d'un certificat officiel.

Bienveillance de la personne dépendante

— Avec le simulateur de vieillissement



Objectif

Construire une posture et mettre en œuvre des pratiques bienveillantes.

GÉRONTOLOGIE

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "Bienveillance de la personne dépendante" se destine aux soignants et a pour but d'optimiser l'accompagnement et la réalisation des actes de soins auprès des personnes âgées. À la fin de cette formation, les stagiaires seront en mesure de booster leur empathie, d'optimiser leurs pratiques et de développer leur autonomie et leur responsabilisation individuelle grâce à la prise de conscience professionnelle.

La pédagogie basée sur l'expérimentation sensorielle favorise l'engagement des apprenants dans l'amélioration des savoir-faire et de l'image de marque de l'établissement.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Appréhender les réalités entourant les notions de bienveillance et maltraitance.
- Identifier le cadre juridique et institutionnel de l'éthique.
- Repérer la probabilité de maltraitance : comprendre les causes et identifier les indicateurs.
- Appréhender et comprendre le vieillissement pour se positionner.
- Pratiquer une écoute active et empathique.
- Élaborer un livret de pratiques bienveillantes et un protocole de prévention maltraitance.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations sensorielles et pratiques, jeux de rôles. Dynamique de co-construction de nouvelles pratiques et optimisation des actions existantes.

80% pratique 20% théorique.

Le programme

1 Appréhender les réalités entourant les notions de bienveillance et maltraitance

- Définir la notion de maltraitance.
- Définir la notion de bienveillance.
- Identifier les différentes typologies de violence.
- Identifier les différentes formes de la maltraitance.

2 Identifier le cadre juridique et institutionnel de l'éthique

- Clarifier la notion d'éthique et de déontologie.
- Établir le lien entre ses pratiques professionnelles et l'image et la réputation de l'établissement.
- Cerner les contours de la protection des personnes dépendantes.
- Clarifier le rôle de l'encadrement face à la maltraitance : identification et recours institutionnels.

3 Repérer la probabilité de maltraitance : comprendre les causes et identifier les indicateurs

- Cerner les contours de la vulnérabilité.
- Pointer les facteurs organisationnels, humains et psychologiques.
- Être sensible aux indicateurs subjectifs et objectifs de la maltraitance.

4 Appréhender et comprendre le vieillissement pour se positionner

- Réintégrer les contours de la relation d'aide.
- Appréhender les différents processus et formes de la sénescence.
- Se positionner avec justesse dans sa relation d'aide.

5 Pratiquer une écoute active et empathique

- Réapprendre à écouter : le silence, les mots et les maux.
- Définir les différents canaux de communication verbale, non verbale et kinesthésique.
- Développer une attitude empathique.

FORMATION

Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

SV02

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Personnel soignant.

ORGANISATION

De 4 à 8 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la communication, la relation dans le secteur du soin et le secteur médico-social.

ÉVALUATION

Questionnaire d'évaluation en début et fin de formation. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Aide à la toilette : comprendre et accompagner



Objectif

Améliorer son approche technique et humaine du transfert et de la toilette des personnes fragilisées.

GÉRONTOLOGIE

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "Aide à la toilette : comprendre et accompagner" se destine aux personnels intervenant auprès de personnes dépendantes, souhaitant développer et approfondir leur approche technique de la mobilisation de personnes, des soins d'hygiène et de la bienveillance.

Cette formation prend en compte les spécificités du travail à domicile et permet d'acquérir les compétences indispensables pour préserver le bien-être de l'intervenant et le respect de l'intégrité physique et psychique de la personne dépendante.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre les limites du corps humain pour accompagner en toute sécurité.
- Adapter ses pratiques professionnelles à l'autonomie de la personne dépendante.
- Comprendre le cadre technique et opérationnel de l'aide à la toilette.
- Maîtriser les bonnes pratiques de l'aide à la toilette.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie applicative, expérimentations pratiques favorisant l'échange au niveau du groupe. Dynamique de construction de nouvelles pratiques et optimisation des actions existantes.

80% pratique 20% théorique.

Le programme

1 Comprendre les limites du corps humain pour accompagner en toute sécurité

- Les zones fragiles du corps humain et les amplitudes articulaires.
- Les principes de sécurité physique et d'économie d'effort en mobilisation.
- Les techniques élémentaires de mobilisation de personnes.

2 Adapter ses pratiques à l'autonomie de la personne dépendante

- Favoriser les muscles forts et l'ensemble du corps en protégeant les zones fragiles.
- Optimiser la participation de la personne dépendante par l'utilisation des mouvements naturels du corps.
- Communiquer de manière dynamisante et rassurante auprès de la personne dépendante.

- Stimuler afin de préserver l'autonomie de la personne dépendante.

3 Comprendre le cadre technique et opérationnel de l'aide à la toilette

- Rôles et limites du personnel soignant.
- Pudeur : la définition, son importance et ses limites.
- Hygiène : hygiène protocolaire et respect des habitudes de la personne dépendante.
- Sécurité : prévoir l'imprévu.
- Perte d'autonomie : le ressenti et les manières de la personne dépendante pour l'exprimer.

FORMATION

Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

TTPD01

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Pour tout personnel intervenant auprès de personnes dépendantes.

ORGANISATION

De 5 à 8 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs soignants spécialistes du secteur sanitaire et social.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

4 Maîtriser les bonnes pratiques de l'aide à la toilette

- Préparer son soin : le matériel, l'information et la planification.
- L'évaluation de l'état physique et psychique de la personne dépendante.
- L'aide à l'habillage et au déshabillage.
- La toilette au lit en technique : pratique et aides techniques.
- La toilette complète et l'aide partielle à la toilette au lavabo.
- L'accompagnement aux soins d'hygiène spécifiques.
- La prévention pour faire face aux imprévus.

Alzheimer : comprendre et accompagner



Objectif

Améliorer son approche technique et humaine de la maladie d'Alzheimer pour réaliser un accompagnement professionnel de qualité.



GÉRONTOLOGIE

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "Alzheimer : comprendre et accompagner" se destine aux personnels de structures du secteur sanitaire et social souhaitant améliorer leur compréhension et leur prise en charge de la maladie d'Alzheimer et des troubles apparentés.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de maîtriser le mécanisme de ces troubles, d'évaluer les besoins d'accompagnement de la personne souffrante et d'adopter un comportement professionnel et une communication adaptée aux besoins identifiés.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre la maladie d'Alzheimer et les troubles apparentés.
- Évaluer les besoins d'accompagnement de la personne souffrant de troubles du comportement.
- Prodiguer un accompagnement professionnel de qualité.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie applicative, favorisant l'échange au niveau du groupe. Dynamique de construction de nouvelles pratiques et optimisation des actions existantes.

60% pratique 40% théorique.

Le programme

1 Comprendre la maladie d'Alzheimer et les troubles apparentés

- Définition et diagnostic de la maladie d'Alzheimer.
- Le mécanisme physiologique de la maladie.
- Les étapes, les lésions et les stades de la maladie.
- Les troubles apparentés et les démences séniles.

2 Évaluer les besoins d'accompagnement de la personne souffrant de troubles du comportement

- Le repérage et l'évaluation des troubles cognitifs.
- Les outils d'évaluation de l'agressivité et de la violence.
- La détermination des besoins d'accompagnement.
- Les professionnels concernés et leurs différents rôles.
- Les traitements des pathologies neurodégénératives.

3 Prodiguer un accompagnement professionnel de qualité

- L'attitude à adopter face aux personnes atteintes de la maladie.
- L'accompagnement du réveil au coucher.
- L'hygiène, l'alimentation et les activités de loisir au quotidien.
- Les interactions avec les aidants familiaux.
- Adopter une communication adaptée envers la personne aidée.
- Les symptômes de l'épuisement professionnel.
- Les facteurs de l'épuisement professionnel et ses pistes de prévention.

FORMATION

Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

APMA01

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout personnel de structures sanitaires et sociales.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialistes du secteur sanitaire et social.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Accompagnement des personnes en fin de vie



Objectif

Donner du sens à la vie jusqu'à la fin, pour un accompagnement en toute sérénité.



GÉRONTOLOGIE

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

Cette formation aura pour objectif d'améliorer la qualité des communications des salariés auprès des résidents, de leurs proches et en équipe, afin de pouvoir l'adapter au mieux à l'ensemble des situations rencontrées. Les résidents et leurs proches connaissant des alternances profondes entre les moments de vie et les projections sur la fin de vie à la suite de l'institutionnalisation, l'adaptation du personnel pour l'accompagnement sur ce cheminement de vie est fondamentale.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure d'évaluer les besoins individuels de la personne dépendante, d'adopter une communication bienveillante, de trouver l'équilibre entre empathie et professionnalisme, d'interagir avec les familles et les autres professionnels impliqués et de se protéger des conséquences psychologiques liées à cet accompagnement.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Adapter sa prise en charge et son approche professionnelle et humaine à l'individualité de la personne en institution.
- Réaliser un accompagnement de qualité en préservant sa santé.
- Adapter une communication bienveillante et rassurante avec la personne en institution, sa famille et les soignants.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, favorisant l'échange au niveau du groupe, jeux de rôles, applications concrètes, dynamique de construction de nouvelles pratiques et optimisation des actions existantes.

70% pratique 30% théorique.

Le programme

1 Appréhender la toute fin de vie

- Définir la mort.
- Découvrir les représentations au fil de l'histoire.
- Aborder l'évolution des rites funéraires.
- Clarifier le rapport à la mort dans notre société.

2 Connaître les peurs apparaissant en fin de vie et repérer les mécanismes de défense

- Appréhender la peur de souffrir.
- Gérer le sentiment d'abandon (isolement, solitude, peur de laisser ses proches).
- Prévenir les peurs liées à la perte de contrôle.
- Clarifier la peur de l'inconnu et les angoisses des rétrospectives.
- Gérer les émotions liées à ces peurs (déli, colère, tristesse, culpabilité...).
- Rassurer par une posture et une communication adaptée.

3 Analyser les étapes de la vie en institution jusqu'à la fin

- Favoriser un accueil bienveillant de la personne dépendante.
- Analyser les bouleversements liés au changement de lieu de vie.
- Accompagner la personne dépendante durant sa vie en institution.
- Veiller à l'intégrité de la personne pendant sa vie en institution jusqu'à la fin.

4 Comprendre les relations avec les familles

- Définir le concept de la famille.
- Comprendre l'évolution de la famille dans la société.
- Mesurer l'évolution de la place des personnes âgées dans la famille.
- Prendre en compte le bouleversement des dynamiques familiales.
- Comprendre les enjeux de l'accueil en établissement d'hébergement.
- Veiller à l'intégrité de la personne pendant sa vie en institution jusqu'à la fin.

FORMATION

Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

APFV01

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout personnel de structures sanitaires et sociales.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialistes du secteur sanitaire et social.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Ressentir pour mieux agir : simulateur de vieillissement



Objectif

Améliorer sa compréhension du vieillissement pour optimiser son accompagnement.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "Ressentir pour mieux agir : simulateur de vieillissement" s'adresse aux personnels accompagnant des personnes âgées souhaitant améliorer leur compréhension du processus du vieillissement pour optimiser leurs pratiques professionnelles.

À la fin de la formation, la pédagogie axée sur la simulation des déficiences sensorielles et motrices de la personne âgée assure une prise de conscience empathique forte, ainsi qu'une réflexion pertinente sur les pistes d'améliorations des pratiques à suivre en fonction du ressenti.

C'est la formation essentielle aux structures cherchant à valoriser leur image qualitative sur la prise en charge professionnelle des personnes âgées.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Connaître les processus, aspects et conséquences du vieillissement.
- Ressentir pour mieux comprendre et comprendre pour mieux agir.
- Optimiser ses pratiques professionnelles et harmoniser les accompagnements de la personne âgée.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations sensorielles et pratiques, jeux de rôles, applications concrètes. Dynamique de co-construction de nouvelles pratiques et optimisation des actions existantes.

90% pratique 10% théorique.

Le programme

1 Connaître les processus, aspects et conséquences du vieillissement

- Les représentations de la vieillesse.
- Le vieillissement sous l'angle socio-démographique.
- Les différents processus de sénescence.
- Le vieillissement pathologique et la prévention des pathologies associées.

2 Ressentir pour mieux comprendre et comprendre pour mieux agir

- Les déficiences visuelles, auditives, kinesthésiques dans les situations du quotidien.
- Expérimentation sensorielle de chaque déficience.
- Expérimentation du vieillissement moteur dans les aides au déplacement.
- Expérimentation des tremblements dans la pratique des gestes d'une personne âgée.
- Expérimentation des douleurs chroniques du personnel du secteur sanitaire et social.
- La prévention des douleurs chroniques du personnel (dorsales, carpiennes...).

FORMATION

Qualifiante

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence —

SV01

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout personnel de structures sanitaires et sociales.

ORGANISATION

De 3 à 5 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialistes du secteur sanitaire et social.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

PERKICHUTE® : Prévention des risques de chutes

— Un jeu pédagogique pour sensibiliser



Objectif

Être capable d'animer la prévention des chutes à l'aide de l'outil PERKICHUTE®.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "Prévention risque de chute" est une formation essentielle pour toutes les personnes investies auprès des personnes âgées et désireuses de s'impliquer dans cette problématique de société qui occasionne plus de 9000 décès chaque année chez les plus de 65 ans.

PERKICHUTE® est un outil d'éducation à la santé qui permet de faire comprendre à un public à risque la multifactorialité de la chute de manière ludique. À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en capacité de sensibiliser les personnes âgées et les aidants à la prévention des chutes, en prenant en compte les différents facteurs de risques et en étant capable de les expliquer de manière ludique.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Identifier l'importance du risque de chute chez la personne âgée.
- Repérer les personnes âgées à risque et à haut risque de chute.
- Accompagner et mettre en œuvre la prévention des chutes avec l'outil PERKICHUTE®.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

60% pratique 40% théorique.

Le programme

1 Identifier l'importance du risque de chute chez la personne âgée

- Les chutes en chiffres : accidents de la vie courante, pourquoi s'y intéresser.
- La fréquence des chutes en fonction de l'âge et du lieu.
- Les conséquences physiques, psychologiques et économiques des chutes de la personne âgée.
- Les facteurs de risques extrinsèques et intrinsèques.
- Focus sur les facteurs médicamenteux.

2 Repérer les personnes âgées à risque et à haut risque de chute

- Les éléments prédictifs du sujet à risque et à haut risque.

- Les tests à connaître : Stop walking when talking, Get up and GO, La station unipodale.
- Connaître les facteurs de risques biologiques, psychosociaux, comportementaux et environnementaux.

3 Accompagner et mettre en œuvre la prévention des chutes avec l'outil PERKICHUTE®

- Maîtriser des cases du plateau de jeu et les cartes en lien avec les facteurs de risques.
- Orienter les échanges pendant les parties sur les facteurs de risques présents.
- Aborder et présenter le personnel

FORMATION

Qualifiante

— 7 heures

soit 1 jour de formation

Référence —

PKT1J

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Toute personne investie auprès des personnes âgées.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la prévention des chutes chez la personne âgée.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

médical et paramédical entourant la personne aidée.

- Former la personne âgée au relevé du sol en autonomie.
- Savoir conclure une partie avec chaque participant.
- Suggérer des pistes de prévention individualisées.

Animer la prévention des chutes des personnes âgées avec le jeu Perkichute® et dépister les potentiels sujets chuteurs

Objectif

Être capable d'animer la prévention des chutes à l'aide de l'outil Perkichute® et repérer les sujets chuteurs à haut risque et adapter les moyens de prévenir les chutes des personnes âgées à travers des tests de dépistage.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL et CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

Cette formation se destine à toutes personnes investies auprès des personnes âgées désireuses de s'impliquer dans cette problématique majeure. Le jeu Perkichute® est un outil d'éducation à la santé qui permet de faire comprendre à un public à risque la multifactorialité de la chute de manière ludique. Les tests de dépistage de sujets chuteurs complètent la démarche de prévention en permettant à ces mêmes personnes de repérer un éventuel sujet chuteur grâce à une large variété de tests ayant pour but d'analyser un niveau de risque et d'affiner la connaissance de cette problématique.

À l'issue de la formation, les stagiaires seront en capacité de sensibiliser les personnes âgées et les aidants à la prévention des chutes en prenant en compte les différents facteurs de risque et en étant capable de les expliquer. Ils seront à même également d'analyser les fragilités intrinsèques des personnes qu'ils accompagnent et de leur apporter conseils et préconisations afin de prévenir le risque de chute ou de rechute.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Identifier l'importance du risque de chute chez la personne âgée.
- Repérer les personnes âgées à risque et à haut risque de chute et évaluer à l'aide de grilles de cotation les capacités d'équilibre, de marche et de contrôle postural.
- Accompagner et mettre en œuvre la prévention des chutes avec l'outil Perkichute®.

— PÉDAGOGIE

Pédagogie ludique et applicative, vidéos de démonstration. Applications concrètes. Grilles et outils d'analyse décryptés.

50% pratique, 50% théorique.

Le programme

1 Identifier l'importance du risque de chute chez la personne âgée

- Les chutes en chiffres : accidents de la vie courante, pourquoi s'y intéresser.
- La fréquence des chutes en fonction de l'âge et du lieu.
- Les conséquences physiques, psychologiques et économiques des chutes de la personne âgée.
- Les facteurs de risques extrinsèques et intrinsèques.
- Focus sur les facteurs médicamenteux.

2 Repérer les personnes âgées à risque et à haut risque de chute

- Les éléments prédictifs du sujet à risque et à haut risque.
- Les tests à connaître :
 - **Timed Up & Go** → Détecter les chutes antérieures et analyser le risque de chutes au cours de la marche.
 - **Get Up & Go** → Analyser la stabilité de la personne, grâce à un exercice en mouvement.

L'équilibre en appui unipodal →

Déterminer le risque de chute en testant l'équilibre sur un pied (test chronométré).

Walking and Talking → Diagnostiquer les sujets à risques en exécutant plusieurs tâches en même temps.

La poussé sternale → Analyser les altérations des anticipations posturales.

- Les tests avancés pour aller plus loin dans l'analyse :

Le test de Tinetti → Examiner les anomalies de l'équilibre et de la marche dans des situations de la vie quotidienne

Test de Berg → Évaluer l'équilibre par l'observation de la performance de 14 mouvements habituels,

Index de marche dynamique → Évaluer la capacité de la personne à marcher dans des situations comportant des demandes externes verbales (équilibre et contrôle postural)

- Connaître les facteurs de risque biologiques, psychosociaux, comportementaux et environnementaux

FORMATION

Qualifiante

— 1,5 jour

Référence — PKTSUCHU

PRÉREQUIS

Un ordinateur et une connexion internet.

PUBLIC

Aidants professionnels et familiaux, soignants.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

Module e-learning : 3h30 - vidéo de cours et travail personnel.

Intersession : 1 mois environ.

Module présentiel : 1 jour.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la prévention des chutes chez la personne âgée.

ÉVALUATION

Évaluation par quizz en fin de module e-learning. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

 Aussi disponible en e-learning

Réaliser des transmissions ciblées efficaces

FORMATION

Qualifiante

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Objectif

Maîtriser avec aisance l'acte professionnel des transmissions.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "Réaliser des transmissions ciblées efficaces" se destine au personnel soignant ou assimilé souhaitant améliorer un acte professionnel majeur dans un établissement de soin. Les transmissions, lorsqu'elles sont réalisées dans les règles de l'art, font partie des obligations légales qui déterminent la qualité du soin et sa continuité.

À l'issue de cette formation, les professionnels pourront réaliser des transmissions ciblées et factuelles, avec des outils à la fois simples et efficaces tout en optimisant leur gestion du temps dans un contexte de travail déjà contraint.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre la pertinence stratégique et réglementaire des transmissions pour les résidents, l'équipe soignante et l'établissement.
- Identifier les différents types de transmissions ciblées factuelles.
- Appréhender les critères de réussite des transmissions ciblées.
- Réaliser des transmissions ciblées efficaces.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Utilisation de matériel selon référentiel PRAP, vidéo projection, illustrations sur paperboard, présentation Powerpoint, support pédagogique. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes. Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en établissement pendant l'intersession.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Comprendre la pertinence stratégique et réglementaire des transmissions pour les résidents, l'équipe soignante et l'établissement

- Les 4 articles fondateurs du code de la santé publique.
- Les 3 fonctions des transmissions (surveillance, alerte, suivi).
- L'importance des transmissions en termes de professionnalisme, d'image et de financement.

2 Identifier les différents types de transmission

- Avantages et inconvénients des transmissions narratives.
- Avantages et inconvénients des transmissions orales.
- Avantages et inconvénients des transmissions factuelles.

3 Maîtriser les critères facteurs de réussite des transmissions ciblées

- Le format (date, heure, soignant, cible, données, actions, résultats).
- Le fonctionnement (ouverture, suivi, clôture).
- Les critères d'une bonne transmission (concision, précision, clarté) et ceux d'une mauvaise (jugement, interprétation, diagnostic).
- Les 3 types d'informations (symptôme, réaction psycho, réaction physio).

Référence — TRANSCI

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Personnel soignant et assimilé (accompagné de l'IDEC - recommandé).

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

4 Réaliser des transmissions ciblées efficaces

- Transmettre les données pertinentes à intégrer (chiffrées, issues d'examen clinique, issues d'échanges subjectifs).
- Transmettre les actions à mener (directement, prise en soin par un autre soignant, ultérieurement).
- Transmettre les différents types de résultats.

Développer la relation aux patients et à leurs familles



Objectif

Améliorer sa posture professionnelle vis-à-vis du patient et de sa famille et adopter une posture adaptée pour éviter les conflits et gérer les situations d'agressivité.

III

GÉRONTOLOGIE

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Développer la relation aux patients et à leurs familles" est destinée aux professionnels d'établissements sanitaires qui souhaitent améliorer leur posture et communication verbale et non verbale auprès des patients et de leur famille. Ils obtiendront les clés pour faciliter les échanges, désamorcer les tensions et conflits et favoriser la nécessaire prise de recul face aux situations de crises (au sein des services des urgences mais également dans tous les pôles de l'établissement).

Cette formation est indispensable dans le cadre d'une démarche QVT pour favoriser un climat plus serein dans l'équipe et améliorer la qualité de la relation aux usagers et à leurs familles.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Identifier les mécanismes à l'œuvre dans les relations à soi et à l'autre.
- Mettre en place une communication bienveillante et assertive.
- Acquérir une posture pour faire face aux besoins des usagers et de leurs familles.
- Désamorcer les conflits avec les usagers.
- Faire face à l'agressivité des familles avec la méthode du cadrage.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques à partir de cas concrets, travaux de groupe, simulation par jeux de rôles, applications.

60 % pratique 40 % théorique.

FORMATION



— 21 heures

soit 3 jours de formation

Référence —

RELSOIG

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout professionnel en relation avec l'utilisateur et sa famille.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

Intersession de 15 jours entre le 2^e et 3^e jour.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel spécialisés en formation en secteur sanitaire et social.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Le programme

1 Identifier les mécanismes de la relation à soi et à l'autre

- La relation de soi à soi et de soi à l'autre.
- Les 4 modes de dialogue à l'autre.
- Mon interlocuteur ne fonctionne, ne pense, ne comprend et ne communique pas comme moi.
- Les conditions et le fonctionnement d'une bonne connexion.
- Différencier la relation authentique des jeux psychologiques.

2 Mettre en place une communication bienveillante et assertive

- Reconnaître les symptômes d'une mauvaise qualité relationnelle.
- Clarifier son intention pour créer une relation "gagnant/gagnant".
- Assurer une présence alignée dans la relation.

- S'exprimer avec des faits neutres sans jugements, comparaisons, reproches et toxiques.
- Clarifier ses ressentis et besoins pour les partager et être à l'écoute de ceux des autres.
- Élaborer des demandes négociables et ouvertes.

3 Acquérir une posture pour faire face aux usagers et à leurs familles

- Prendre conscience de soi : développer ses atouts et souligner ses points de vigilance.
- Adopter les comportements appropriés et bannir les attitudes à risques.
- Gérer ses émotions et rester assertif.

4 Désamorcer les conflits avec les usagers

- Mettre en lumière les jeux psychologiques.
- Les stratégies des acteurs du conflit : devoir ou pouvoir ?

- Questionner efficacement les usagers pour sortir des interprétations.
- Identifier sa marge d'intervention pour manager le conflit.
- Se positionner avec ouverture pour ancrer la confiance.
- Utiliser la projection pour agir et communiquer avec efficacité

5 Faire face à l'agressivité des familles avec la méthode du cadrage

- Évaluer le niveau d'agressivité et l'état interne de l'agresseur.
- Désamorcer l'agressivité et faire chuter la tension.
- Se protéger : accueillir l'agresseur dans un environnement adapté.
- Se positionner avec justesse et proactivité face à l'agression.

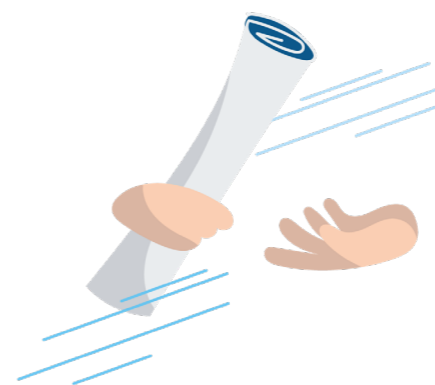


Pourquoi former des formateurs ?



1 Apprendre un nouveau métier et devenir formateur professionnel.

2 Actualiser vos compétences de formateur ou **en acquérir de nouvelles**



3 Pouvoir gérer la formation de vos collaborateurs en interne.



Formation de formateurs

- 140 Devenir Formateur PRAP IBC
- 142 MAC Formateur PRAP IBC
- 143 Devenir Formateur PRAP 2S
- 145 MAC Formateur PRAP 2S
- 146 Devenir Formateur APS ASD
- 147 MAC Formateur APS ASD
- 148 ALM Formateur PRAP 2S et APS ASD
- 149 Consolider ses compétences pédagogiques de Formateur PRAP
- 150 Accompagnement à la construction du déroulé pédagogique pour la formation Acteur PRAP (2S et IBC)
- 151 Devenir formateur : acquérir les bases en pédagogie
- 152 Perfectionner ses compétences pédagogiques de formateur
- 153 Passerelle Formateur PRAP IBC vers Formateur PRAP 2S
- 154 Perfectionnement Formateur PRAP : activités de bureau
- 155 Devenir Formateur SST
- 156 Devenir Formateur SST (formation allégée)
- 157 MAC Formateur SST
- 158 Formateur en communication bienveillante
- 159 Formateur à la bienveillance de la personne âgée
- 160 Formateur en QVT et prévention des RPS
- 161 Intervenant en QVCT
- 162 Formateur CSE : Comité Social et Économique
- 163 Formateur CSE : Consolider ses compétences en SSCT
- 164 Formateur en management relationnel
- 165 Formateur en management de la QVT
- 166 Formateur en bien-être au travail
- 167 Formateur à la réalisation de l'entretien annuel individuel
- 168 Formateur en gestion de l'agressivité et des conflits

LEXIQUE DES TYPES DE FORMATION

CPF Éligible CPF

Formation pouvant être financée par le Compte Personnel de Formation.

Qualifiante

Formation apportant une qualification professionnelle immédiate.

Best-seller

Fait partie des formations les plus demandées par nos clients.

Disponible en INTER

Rendez-vous sur notre site pour découvrir les dates des prochaines sessions inter-entreprises.



Certifiante

Formation visant à l'obtention d'un certificat officiel.

Devenir Formateur PRAP IBC

— Secteur Industrie BTP Commerce et activités de bureau



Objectif

Devenir Formateur PRAP pour accompagner l'entreprise dans sa démarche de prévention et former les salariés à devenir des acteurs de la prévention.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "Formateur PRAP IBC" se destine aux personnels d'entreprises, formateurs d'organismes ou formateurs indépendants souhaitant assurer des formations en prévention des risques liés à l'activité physique et accompagner les entreprises dans la mise en œuvre et l'animation de leur démarche de prévention.

À l'issue de la formation, les stagiaires auront les compétences techniques et pédagogiques nécessaires pour assurer des prestations de qualité certifiantes auprès de l'INRS.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Élaborer un projet de formation-action prap intégré à la démarche de prévention de l'entreprise.
- Observer et analyser les risques liés à l'activité physique dans le cadre d'une situation de travail afin de proposer des pistes d'amélioration et de suivre leur mise en place.
- Organiser, animer et évaluer une formation-action des salariés à la prévention des risques liés à l'activité physique.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux en sous-groupes, jeux de rôles, applications concrètes. Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en entreprise pendant l'intersession.

60% pratique 40% théorique.

FORMATION



Certifiante



Disponible en INTER

— 70 heures

soit 10 jours de formation

Référence —

P102

PRÉREQUIS

Titulaire de l'attestation de réussite aux Bases en Prévention des Risques Professionnels (module e-learning INRS gratuit). Disposer de capacités relationnelles d'animation et d'expression.

PUBLIC

Formateurs et personnels d'entreprises.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

Module 1 : 3 jours.
Intersession de 1 mois.
Module 2 : 3 jours.
Intersession de 1 mois.
Module 3 : 4 jours.

ORGANISATION

De 5 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs de formateurs certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Délivrance du certificat de Formateur PRAP IBC de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 3 ans.

2/2

C Animer la prévention des risques professionnels dans son entreprise

- Les méthodes d'organisation, conduite et suivi de réunion.
- Adopter une communication transparente, opérationnelle et informative pour animer la démarche.
- Entretenir au quotidien la culture prévention.
- Maîtriser le travail en réseau et les leviers de mobilisation du personnel.
- Construire un plan d'action d'amélioration des conditions de travail.

3 Réaliser une formation d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique

A Maîtriser les processus d'apprentissage chez l'adulte

- Les différentes préférences cérébrales.
- Les conditions d'apprentissage chez l'adulte.
- Les phases de l'apprentissage chez l'adulte.
- La chronobiologie de l'adulte en formation.

B Construire un déroulé pédagogique adapté et performant

- Élaborer des objectifs pédagogiques sur la base des compétences à acquérir.
- Identifier les savoirs fondamentaux en rapport avec les compétences voulues.
- Tenir compte des processus d'apprentissage dans l'élaboration de son déroulé pédagogique.
- Savoir construire une séquence pédagogique.
- Déterminer des indicateurs de réussite adaptés aux objectifs pédagogiques.

C Optimiser la transmission par une pédagogie performante

- Adapter les méthodes pédagogiques aux objectifs et aux différents publics.
- Faire varier les techniques pédagogiques pour favoriser la mémorisation et la compréhension.
- Élaborer des supports pertinents pour le formateur et pour les stagiaires.
- Varier de manière optimale les formes d'évaluations en formation.

D Assurer l'organisation et la gestion administrative de la formation

- Les moyens matériels et organisationnels nécessaires à la formation.
- Participer à l'habilitation INRS de l'établissement ou de l'organisme de formation.
- Découvrir l'outil FORPREV et maîtriser sa mission de certification des acteurs formés.

Le programme

1 Accompagner l'entreprise dans l'élaboration d'une démarche de prévention des risques

A Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques

- Le cadre légal et institutionnel de la prévention des risques professionnels.
- Les conséquences des risques dans la structure : santé, travail et performance.
- Les croyances et réalités entourant la santé et la performance.
- Les processus d'apparition des risques professionnels.
- Les notions d'accident de travail, accident de trajet et de maladie professionnelle.

B Inscrire son action dans une démarche de prévention

- Appréhender une conception globale de la prévention dans son entreprise.
- Intégrer la démarche de prévention dans les activités de l'entreprise.
- Impulser une approche participative de la prévention.
- Déterminer les rôles et actions clés de chaque membre du personnel.

C Élaborer un projet de prévention performant et adapté à l'entreprise

- Proposer une méthodologie de projet adaptée à la prévention des risques.
- Définir des objectifs de performance stratégiques et opérationnels.
- Fédérer le personnel par des actions de communication et de sensibilisation.
- Accompagner la structure dans l'évaluation de ses besoins en prévention.
- Élaborer un plan d'action adapté aux besoins identifiés.
- Assurer un rôle de conseiller prévention auprès de la direction.
- Promouvoir le projet de prévention.

2 Mettre en œuvre la prévention des risques dans l'établissement

A Les facteurs de risques de chutes, d'accident de manutention et de TMS

- Les techniques de prise de hauteur pour observer le travail.
- Les limites du corps humain : anatomie, physiologie et pathologie.
- Les facteurs de chutes, d'accident de mobilisation et de TMS.

- Identifier les composantes d'une situation de travail génératrices de risques.
- Évaluer les contraintes physiques, mentales et émotionnelles.
- Analyser les situations à risque complexes.
- Utiliser des outils de recherche d'améliorations préventives.
- Élaborer des compléments ponctuels d'améliorations aux propositions des acteurs.
- Participer à la hiérarchisation des risques professionnels.

B Maîtriser l'utilisation et l'explication des mobilisations préventives

- Expliquer les principes de sécurité physique et d'économie d'effort.
- Connaître et utiliser les mouvements naturels du corps humain.
- Expliquer les liens entre mobilisations périlleuses, accidents et douleurs physiques.

1/2

MAC Formateur PRAP IBC

— Recyclage Formateur PRAP secteur Industrie BTP Commerce et activités de bureau

Objectif

Renouveler sa certification INRS de Formateur PRAP IBC pour poursuivre l'accompagnement des entreprises et former les salariés à devenir acteurs de la prévention.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "MAC Formateur PRAP IBC" se destine aux Formateurs PRAP IBC souhaitant maintenir et actualiser leurs compétences et mettre à jour tous les 3 ans leur certification INRS. Elle est axée sur le retour d'expérience des formateurs, la transmission des nouveaux savoirs et l'appropriation des nouveaux outils disponibles pour la réalisation de leurs missions de formateurs et d'animateurs.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Observer et analyser les risques liés à l'activité physique dans le cadre d'une situation de travail afin de proposer des pistes d'amélioration et de suivre leur mise en place.
- Organiser, animer et évaluer une formation-action des salariés à la prévention des risques liés à l'activité physique.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles. Adaptation pédagogique aux besoins des stagiaires.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

1 Poursuivre l'accompagnement de l'entreprise dans la démarche de prévention des risques

- Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques.
- Adopter une posture de conseiller de la démarche de prévention.
- Élaborer un projet de prévention performant et adapté à l'entreprise.

2 Mettre en œuvre la prévention des risques dans l'entreprise

- Réaliser l'évaluation des risques professionnels.
- Maîtriser l'utilisation et l'explication des manutentions préventives.
- Animer la démarche de prévention des risques professionnels dans son entreprise.

3 Poursuivre les formations d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique

- Maîtriser les processus d'apprentissage chez l'adulte.
- Construire un déroulé pédagogique adapté et performant.
- Optimiser la transmission par une pédagogie performante.
- Assurer l'organisation et la gestion administrative de la formation.

FORMATION

Certifiante

Disponible en INTER

— 21 heures

soit 3 jours de formation

Référence —

P302

PRÉREQUIS

Titulaire du certificat de Formateur PRAP IBC.

PUBLIC

Formateurs PRAP IBC.

ORGANISATION

De 5 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs de formateurs certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Renouvellement du certificat de Formateur PRAP IBC de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 3 ans.

Devenir Formateur PRAP 2S

— Secteur Sanitaire et Social

Objectif

Devenir Formateur PRAP 2S pour accompagner l'établissement dans sa démarche de prévention et former les salariés à devenir des acteurs de la prévention.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "Formateur PRAP 2S" se destine aux personnels des structures des secteurs sanitaires et social et médicosocial souhaitant assurer des formations en prévention des risques liés à l'activité physique et accompagner les structures dans la mise en œuvre et l'animation de leur démarche de prévention.

À l'issue de la formation, les stagiaires auront les compétences techniques et pédagogiques nécessaires pour assurer des prestations de qualité certifiantes auprès de l'INRS.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Élaborer un projet de formation-action prap intégré à la démarche de prévention de l'établissement.
- Observer et analyser les risques liés à l'activité physique dans le cadre d'une situation de travail afin de proposer des pistes d'amélioration et de suivre leur mise en place.
- Organiser, animer et évaluer une formation-action des salariés à la prévention des risques liés à l'activité physique.
- Exploiter la démarche d'accompagnement de la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi pour développer des situations d'apprentissage.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux en sous-groupes, jeux de rôles, applications concrètes. Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en établissement pendant l'inter-session.

60% pratique 40% théorique.

Le programme

1 Accompagner l'établissement dans l'élaboration d'une démarche de prévention des risques

A Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques

- Le cadre légal et institutionnel de la prévention des risques professionnels.
- Les conséquences des risques dans la structure : santé, travail et performance.
- Les croyances et réalités entourant la santé et la performance.
- Les processus d'apparition des risques professionnels.
- Les notions d'accident de travail, accident de trajet et de maladie professionnelle.

B Inscrire son action dans une démarche de prévention

- Appréhender une conception globale de la prévention dans son entreprise.
- Intégrer la démarche de prévention dans les activités de l'entreprise.
- Impulser une approche participative de la prévention.

Déterminer les rôles et actions clés de chaque membre du personnel.

C Assurer un rôle de conseiller Prévention auprès de la direction

- Proposer une méthodologie de projet adaptée à la prévention des risques.
- Définir des objectifs de performance stratégiques et opérationnels.
- Fédérer le personnel par des actions de communication et de sensibilisation.
- Accompagner l'établissement dans l'évaluation de ses besoins en prévention.
- Élaborer un plan d'action adapté aux besoins identifiés.
- Promouvoir le projet de prévention.

2 Mettre en œuvre la prévention des risques dans l'établissement

A Les facteurs de risques de chutes, d'accident de manutention et de TMS

- Les techniques de prise de hauteur pour observer le travail.
- Les limites du corps humain : anatomie, physiologie et pathologie.
- Les facteurs de chutes, d'accident de mobilisation et de TMS.
- Identifier les composantes d'une situation

FORMATION

Certifiante

Disponible en INTER

— 98 heures

soit 14 jours de formation

Référence —

P202M

PRÉREQUIS

Titulaire de l'attestation de réussite aux Bases en Prévention des Risques Professionnels (module e-learning INRS gratuit).

PUBLIC

Formateurs et personnels d'établissements.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

→ 4 jours/4 jours/4 jours/2 jours avec une inter-session d'environ 1 mois entre chaque module.

ORGANISATION

De 5 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateur de formateur PRAP 2S certifié par l'INRS formé au dispositif ALM.

ÉVALUATION

Délivrance du certificat de Formateur PRAP 2S de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 3 ans.

1/2

C Animer la prévention des risques professionnels dans son établissement

- Les méthodes d'organisation, conduite et suivi de réunion.
- Adopter une communication transparente, opérationnelle et informative pour animer la démarche.
- Entretenir au quotidien la culture prévention.
- Maîtriser le travail en réseau et les leviers de mobilisation du personnel.
- Construire un plan d'action d'amélioration des conditions de travail.

3 Mettre en œuvre et argumenter un accompagnement à la mobilité

- Déterminer si la personne aidée peut réaliser seule son déplacement.
- Prendre en compte la situation d'accompagnement.
- Guider la personne aidée.
- Respecter les étapes du déplacement naturel.
- Compenser les incapacités par une assistance sans portage délétère.
- Illustrer les liens entre l'accompagnement mis en œuvre et le schéma décisionnel.

4 Réaliser une formation d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique**A Les conditions d'apprentissage chez l'adulte**

- Les différentes préférences cérébrales.
- Les conditions d'apprentissage clés chez l'adulte.
- Les phases de l'apprentissage chez l'adulte.
- La chronobiologie de l'adulte en formation.

B Construire un déroulé pédagogique adapté et performant

- Élaborer des objectifs pédagogiques sur la base des compétences à acquérir.
- Identifier les savoirs fondamentaux en rapport avec les compétences voulues.
- Tenir compte des processus d'apprentissage dans l'élaboration de son déroulé pédagogique.
- Savoir construire une séquence pédagogique.
- Déterminer des indicateurs de réussite adaptés aux objectifs pédagogiques.

C Optimiser la transmission par une pédagogie performante

- Adapter les méthodes pédagogiques aux objectifs et aux différents publics.
- Faire varier les techniques pédagogiques

pour favoriser la mémorisation et la compréhension.

- Élaborer des supports pertinents pour le formateur et pour les stagiaires.
- Varier de manière optimale les formes d'évaluations en formation.

D Assurer l'organisation et la gestion administrative de la formation

- Les moyens matériels et organisationnels nécessaires à la formation.
- Participer à l'habilitation INRS de l'établissement ou de l'organisme de formation.
- Découvrir l'outil FORPREV et maîtriser sa mission de certification des acteurs formés.

MAC Formateur PRAP 2S

— Recyclage Formateur PRAP secteur Sanitaire et Social

**Objectif**

Renouveler sa certification INRS de Formateur PRAP 2S pour poursuivre l'accompagnement des établissements et former les salariés à devenir acteurs de la prévention.



Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL**

— EN RÉSUMÉ

La formation "MAC Formateur PRAP 2S" se destine aux Formateurs PRAP 2S souhaitant maintenir et actualiser leurs compétences et mettre à jour tous les 3 ans leur certification INRS. Elle est axée sur le retour d'expérience des formateurs, la transmission des nouveaux savoirs et l'appropriation des nouveaux outils disponibles pour la réalisation de leurs missions de formateurs et de conseillers.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Observer et analyser les risques liés à l'activité physique dans le cadre d'une situation de travail afin de proposer des pistes d'amélioration et de suivre leur mise en place.
- Organiser, animer et évaluer une formation-action des salariés à la prévention de risques liés à l'activité physique.
- Exploiter la démarche d'accompagnement de la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi pour développer des situations d'apprentissage.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, simulations sensorielles, applications concrètes.

60% pratique 40% théorique.

Le programme**1 Poursuivre l'accompagnement de l'établissement dans la démarche de prévention des risques**

- Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques.
- Adopter une posture de conseiller dans la démarche de prévention.
- Élaborer un projet de prévention performant et adapté à l'établissement.

2 Mettre en œuvre la prévention des risques dans l'établissement

- Réaliser l'évaluation des risques professionnels.
- Maîtriser l'utilisation et l'explication des manutentions préventives.
- Animer la prévention des risques professionnels dans son établissement.

3 Poursuivre les formations d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique

- Maîtriser les processus d'apprentissage chez l'adulte.
- Construire un déroulé pédagogique adapté et performant.
- Optimiser la transmission par une pédagogie performante.
- Assurer l'organisation et la gestion administrative de la formation.

4 Accompagner la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi

- Revoir les différents déplacements naturels.
- Analyser la situation d'accompagnement à l'aide du schéma décisionnel.
- Revoir les différentes aides techniques et leur utilisation au regard des situations d'accompagnement.

FORMATION

Certifiante

Disponible en INTER

— **28 heures**

soit 4 jours de formation

Référence —

P402M**PRÉREQUIS**

Certificat de formateur PRAP avec approche ALM.

PUBLIC

Formateurs PRAP 2S.

ORGANISATION

De 5 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs de formateurs certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Renouvellement du certificat de formateur PRAP 2S de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 3 ans.

Devenir Formateur APS ASD

— Secteur Aide et Soins à Domicile

Objectif

Devenir formateur APS ASD pour participer au déploiement du dispositif de formation en assurant la formation et la certification des APS ASD.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation « Devenir formateur APS ASD » se destine aux personnels de structures d'aide et de soins à domicile, aux formateurs d'organismes ou aux formateurs indépendants souhaitant assurer des formations d'acteurs. Il a par ailleurs une mission de promotion de l'action de formation dans la démarche de prévention de la structure.

À l'issue de la formation, les stagiaires auront les compétences techniques et pédagogiques nécessaires pour assurer des prestations de qualité certifiante auprès de l'INRS.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Promouvoir le dispositif de formation s'intégrant à la démarche de prévention d'une structure d'aide et de soins à domicile
- Observer et analyser une situation de travail afin de proposer des pistes d'amélioration
- Exploiter la démarche d'accompagnement de la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi pour développer des situations d'apprentissage
- Organiser, animer et évaluer une formation-action APS ASD.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, travaux en sous-groupes, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Promouvoir le dispositif de formation s'intégrant à la démarche de prévention d'une structure d'aide et de soins à domicile

- Les risques professionnels du secteur.
- Les enjeux de la prévention.
- La démarche de prévention.
- Le dispositif ASD.

2 Observer et analyser une situation de travail afin de proposer des pistes d'amélioration

- Méthode et outils d'observation et d'analyse d'une situation de travail.
- Recherche de pistes d'amélioration.

- Synthétiser les analyses de situation de travail pour aider la direction à la prise de décision.

3 Exploiter la démarche d'accompagnement de la mobilité de personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi pour développer des situations d'apprentissage

- La démarche ALM.
- Les déplacements naturels.
- Analyse d'une situation d'accompagnement.
- Le schéma décisionnel.
- Les aides techniques.

FORMATION

Certifiante

Disponible en INTER

— 56 heures

soit 8 jours de formation

Référence —

C102M

PRÉREQUIS

Être titulaire d'un certificat de formateur SST datant de moins d'un an.

PUBLIC

Formateurs et salariés d'établissement d'aide et de soins à domicile.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

Module 1 : 4 jours
Intersession d'environ un mois avec travaux d'intersession estimés à 2 jours
Module 2 : 4 jours

ORGANISATION

De 5 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs de formateurs certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Délivrance d'un certificat de Formateur APS ASD de l'assurance Maladie-Risques Professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 3 ans.

MAC Formateur APS ASD

— Recyclage Formateur APS Secteur Aide et Soins à Domicile

Objectif

Renouveler sa certification de formateur APS ASD pour poursuivre le déploiement du dispositif de formation en assurant la formation et la certification des APS ASD.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "MAC Formateur APS ASD" se destine aux formateurs APS ASD souhaitant maintenir et actualiser leurs compétences et mettre à jour tous les 3 ans leur certification INRS. Elle est axée sur le retour d'expérience des formateurs, la transmission des nouveaux savoirs et l'appropriation des nouveaux outils disponibles pour la réalisation de leurs missions de formateurs et de conseillers.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Promouvoir le dispositif de formation s'intégrant à la démarche de prévention d'une structure d'aide et de soins à domicile
- Observer et analyser une situation de travail afin de proposer des pistes d'amélioration
- Exploiter la démarche d'accompagnement de la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi pour développer des situations d'apprentissage
- Organiser, animer et évaluer une formation-action APS ASD.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

- Retour d'expérience de formateur
- Évolution du dispositif de formation en lien avec la démarche de prévention
- Les risques professionnels du secteur
- Les évolutions du référentiel de formation
- La démarche ALM
- Le schéma décisionnel
- Mettre en place des actions de prévention
- Concevoir et organiser une formation APS en tenant compte du public

FORMATION

Certifiante

Disponible en INTER

— 21 heures

soit 3 jours de formation

Référence —

C202M

PRÉREQUIS

Être titulaire du certificat de formateur APS ASD avec approche ALM et être titulaire d'un certificat de formateur SST datant de moins d'un an

PUBLIC

Formateurs APS ASD.

ORGANISATION

De 5 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs de formateurs certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Rouvellement du certificat de Formateur APS ASD de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 3 ans.

ALM Formateur PRAP 2S et APS ASD

— Formation complémentaire Accompagnement à la mobilité



Objectif

Intégrer l'accompagnement à la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi dans l'animation des Acteurs PRAP 2S ou APS ASD, selon le certificat détenu.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "ALM Formateur PRAP 2S et APS ASD" permet de mettre en œuvre des formations d'Acteurs PRAP 2S (Sanitaire et médico-social) ou d'APS ASD (Acteur Prévention Secours du secteur de l'Aide et du Soins à Domicile) conformes aux nouveaux référentiels de 2021 dans le cadre d'un projet d'établissement.

— CONTENU

Cette formation, qui remplace exceptionnellement le MAC et qui est obligatoire pour tous les Formateurs PRAP 2S et APS ASD avant le 31 décembre 2022, traite les points suivants :

- Les enjeux de l'accompagnement à la mobilité de la personne aidée,
- La mise en œuvre d'une démarche intégrant les déplacements naturels,
- L'évaluation des capacités en fonction du déplacement à réaliser,
- Les modalités d'assistance en lien avec l'environnement,
- Les aides techniques adaptées,
- Le développement et la promotion des dispositifs PRAP 2S et APS ASD.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Enseigner les fondamentaux de la prévention des risques.
- Expliquer la mise en œuvre de l'évaluation des risques professionnels.
- Clarifier l'animation de la prévention des risques professionnels.

— PÉDAGOGIE

Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Le dispositif ALM dans la formation PRAP 2S/APS ASD

- L'accompagnement à la mobilité en prenant soin de l'autre et de soi.
- Les enjeux de l'ALM.

2 Les déplacements naturels

- Définir les notions de déplacement naturel et de déplacement spontané.
- Les étapes d'un déplacement naturel et les mouvements élémentaires qui les composent.

- Le schéma décisionnel ALM.
- Le recueil des informations indispensables.
- L'évaluation de l'environnement, des capacités et des risques.

3 Les différents accompagnements

- Les principes sécuritaires et les gestes permettant de les respecter lors de l'ALM.
- Les niveaux d'assistance en fonction des capacités à réaliser les étapes du déplacement.
- La guidance verbale.

FORMATION



Certifiante



Disponible en INTER

— 28 heures

soit 4 jours de formation

Référence —

ALM

PRÉREQUIS

Titulaire du certificat de Formateur PRAP 2S ou de Formateur APS ASD.

PUBLIC

Formateurs PRAP 2S et APS ASD.

ORGANISATION

De 4 à 10 participants.

INTERVENANTS

Formateur de formateur PRAP 2S et/ou APS ASD certifié par l'INRS et formé au dispositif ALM.

ÉVALUATION

Renouvellement du certificat de formateur PRAP 2S et/ou APS ASD de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de ré-évaluation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 3 ans.

- L'aide sans portage délégué.
- Les aides techniques.

4 La certification

- Les différentes épreuves certificatives.
- L'organisation pédagogique et logistique des formations d'Acteurs PRAP 2S et d'APS ASD selon les nouveaux référentiels.

Consolider ses compétences pédagogiques de Formateur PRAP

— PRAP 2S et PRAP IBC



Objectif

Être capable de concevoir et d'animer une session de formation dynamique, pertinente et suscitant l'adhésion de l'ensemble du groupe d'apprenants.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

Cette formation de trois jours permet à un Formateur PRAP, en complément de sa formation initiale, de construire son déroulé pédagogique et parfaire ses compétences en animation de séquences et manutention tout en utilisant un support d'activité adapté.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser les processus d'apprentissage chez l'adulte pour optimiser l'appropriation.
- Construire un déroulé pédagogique adapté et performant.
- Optimiser la transmission par une pédagogie innovante et dynamique.
- Développer son aisance en animation et adopter une posture bienveillante.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentation pratique, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Maîtriser les processus d'apprentissage de l'adulte

- Les différentes préférences cérébrales.
- Les conditions d'apprentissage chez l'adulte.
- Les phases de l'apprentissage chez l'adulte.
- La chronobiologie de l'adulte en formation.
- Les différents canaux de communication et les mécanismes de la mémorisation.

2 Construire un déroulé pédagogique adapté et performant

- Élaborer des objectifs pédagogiques sur la base des compétences à acquérir.
- Les savoirs fondamentaux et les points de complexité.
- Tenir compte des processus d'apprentissage dans l'élaboration de son déroulé.

- La construction de séquences pédagogiques.
- Les différentes formes d'évaluations.

3 Optimiser la transmission par une pédagogie innovante et dynamique

- Innover dans les méthodes pédagogiques.
- Choisir des méthodes pédagogiques adaptées aux objectifs et publics.
- Varier les techniques pédagogiques pour favoriser la mémorisation et la compréhension.
- Élaborer des supports pertinents pour le formateur et pour les stagiaires.
- Utiliser des techniques d'évaluation variées et ludiques.

FORMATION



Qualifiante



Disponible en INTER

— 21 heures

soit 3 jours de formation

Référence —

FO02

PRÉREQUIS

Avoir suivi une formation de Formateur PRAP initiale (2S ou IBC).

PUBLIC

Formateurs PRAP.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs de Formateurs PRAP.

ÉVALUATION

Évaluation formative. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de ré-évaluation. Évaluation à chaud et à froid.

4 Développer son aisance et adopter une posture de formateur bienveillant

- Les préparatifs essentiels d'une bonne formation.
- Les techniques pour gérer son stress.
- La maîtrise du non verbal et du feedback des apprenants.
- La gestion du temps de parole formateur/apprenants.
- Anticiper et gérer les situations difficiles en formation.
- Favoriser la bonne ambiance et la bienveillance.
- Permettre à chaque stagiaire de se situer et d'intégrer le collectif.
- Adapter sa posture à la dynamique du groupe.

Accompagnement à la construction du déroulé pédagogique pour la formation Acteur PRAP (2S et IBC)

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

Cette formation de trois jours permet à un Formateur PRAP, en complément de sa formation initiale, de construire son déroulé pédagogique et parfaire ses compétences en animation de séquences et manutention tout en utilisant un support d'activité adapté.

À l'issue de la formation, les stagiaires auront les compétences nécessaires pour construire leur dossier d'habilitation et le faire parvenir à leur CARSAT ou CGSS de rattachement, pour les formations Acteurs PRAP 2S - Acteurs PRAP IBC - Maintien et Actualisation des Compétences d'Acteurs PRAP 2S - Maintien et Actualisation des Compétences d'Acteurs PRAP IBC - ALM (Accompagnement à la mobilité)

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser les processus d'apprentissage de l'adulte.
- S'approprier le document de référence du dispositif PRAP.
- Construire un déroulé pédagogique adapté et performant.
- Optimiser la transmission par une pédagogie innovante et dynamique.
- Adapter la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentation pratique, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Maîtriser les processus d'apprentissage de l'adulte

- Les différentes préférences cérébrales.
- Les conditions d'apprentissage chez l'adulte.
- Les phases de l'apprentissage chez l'adulte.
- La chronobiologie de l'adulte en formation.
- Les différents canaux de communication et les mécanismes de la mémorisation.

2 S'approprier le document de référence du dispositif PRAP

- Le référentiel de compétences de l'Acteur PRAP.
- Les modalités d'organisation de la formation.
- Le référentiel de certification.

3 Construire un déroulé pédagogique adapté et performant

- Élaborer des objectifs pédagogiques sur la base des compétences à acquérir.
- Les savoirs fondamentaux et les points de complexité.
- Tenir compte des processus d'apprentissage dans l'élaboration de son déroulé.

- La construction de séquences pédagogiques.
- Les différentes formes d'évaluations.
- La fiche programme.
- Le support d'activité.

4 Optimiser la transmission par une pédagogie innovante et dynamique

- Innover dans les méthodes pédagogiques.

FORMATION

— 21 heures

soit 3 jours de formation

Référence —

FO04

PRÉREQUIS

Être titulaire du certificat de Formateur PRAP 2S ou IBC.

PUBLIC

Formateur PRAP

ORGANISATION

De 2 à 10 stagiaires

INTERVENANTS

Formateurs de Formateurs PRAP.

ÉVALUATION

Évaluation formative. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

- Choisir des méthodes pédagogiques adaptées aux objectifs et publics.
- Varier les techniques pédagogiques pour favoriser la mémorisation et la compréhension.
- Élaborer des supports pertinents pour le formateur et pour les stagiaires.
- Utiliser des techniques d'évaluation variées et ludiques.

5 Adapter la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi

- Les déplacements naturels et les déplacements spontanés.
- Le schéma décisionnel.
- La notion de portage délétaire, de guidance verbale.
- Appropriation des aides techniques.

Devenir formateur : acquérir les bases en pédagogie



Objectif

Être capable de concevoir une session de formation dynamique et pertinente en suscitant l'adhésion de l'ensemble du groupe d'apprenants

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Devenir formateur : acquérir les bases en pédagogie" se destine aux futurs formateurs ou formateurs débutants souhaitant améliorer efficacement et rapidement leur savoir-faire et savoir-être dans leur métier de formateur. Elle permet de comprendre l'organisation pédagogique d'une formation et d'en concevoir l'animation.

À la fin de cette formation, les stagiaires seront en mesure d'élaborer un programme de formation au plus près des attentes du public, de prévoir sa transmission de manière motivante, et d'évaluer efficacement les compétences transmises.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Établir et s'approprier efficacement un cahier des charges de formation.
- Maîtriser les processus d'apprentissage chez l'adulte pour optimiser l'appropriation.
- Construire un déroulé pédagogique adapté et performant.
- Optimiser la transmission par une pédagogie innovante et dynamique.
- Prévoir l'animation et adopter une posture de formateur bienveillant.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie théorique et applicative, pratiques, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Établir et s'approprier efficacement le cahier des charges d'une formation

- Déterminer les résultats concrets à atteindre.
- Décliner ces résultats en compétences élémentaires.
- Définir les conditions de réussite et d'acquisition des compétences.
- Préciser les savoirs associés nécessaires à transmettre.

2 Maîtriser les processus d'apprentissage de l'adulte

- Les conditions d'apprentissage clés chez l'adulte.
- Les phases de l'apprentissage chez l'adulte.
- La chronobiologie de l'adulte en formation.
- Les différents canaux de communication et les mécanismes de la mémorisation.

3 Construire un déroulé pédagogique adapté et performant

- Élaborer des objectifs pédagogiques sur la base des compétences à acquérir.
- Tenir compte des processus d'apprentissage dans l'élaboration de son déroulé.
- Optimiser les constructions de séquences pédagogiques.
- Varier les différentes formes d'évaluations.

4 Optimiser la transmission par une pédagogie innovante et dynamique

- Varier les méthodes pédagogiques.
- Choisir des méthodes pédagogiques adaptées aux objectifs et publics.
- Varier les techniques pédagogiques pour favoriser la mémorisation et la compréhension.
- Élaborer des supports pertinents pour

FORMATION

Disponible en INTER

— 4,5 heures

Référence —

FO06

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout futur formateur ou formateur débutant.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

- 1h30 x 3 avec une intersession d'une semaine entre chaque module.

ORGANISATION

De 1 à 3 stagiaires

INTERVENANTS

Formateurs de formateurs.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

le formateur et pour les stagiaires.

- Utiliser des techniques d'évaluation variées et ludiques.
- 5 Prévoir l'animation et adopter une posture de formateur bienveillant.
- Les préparatifs essentiels à une bonne formation.
- L'importance du non verbal et du feedback des apprenants.
- La gestion du temps de parole formateur/apprenants.
- Anticiper et gérer les situations difficiles en formation.
- Favoriser la bonne ambiance et la bienveillance.
- Permettre à chaque stagiaire de se situer et d'intégrer le collectif.
- Adapter sa posture à la dynamique du groupe.

Perfectionner ses compétences pédagogiques de formateur



Objectif

Être capable de concevoir et d'animer une session de formation dynamique, pertinente et suscitant l'adhésion de l'ensemble du groupe d'apprenants.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "Perfectionner ses compétences pédagogiques de formateur" se destine aux formateurs de tous niveaux souhaitant améliorer efficacement et rapidement leur savoir-faire et savoir-être dans leur métier de formateur. Elle permet d'expérimenter, de s'approprier et de tester une multitude de techniques, d'outils et d'astuces nécessaires à la réalisation de formations percutantes.

À la fin de cette formation, les stagiaires seront en mesure d'élaborer un programme de formation au plus près des attentes du public, de transmettre de manière motivante, d'animer avec aisance et performance et d'évaluer efficacement les compétences transmises.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Établir et s'approprier efficacement un cahier des charges de formation.
- Maîtriser les processus d'apprentissage chez l'adulte pour optimiser l'appropriation.
- Construire un déroulé pédagogique adapté et performant.
- Optimiser la transmission par une pédagogie innovante et dynamique.
- Développer son aisance en animation et adopter une posture de formateur bienveillant.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Établir et s'approprier efficacement le cahier des charges d'une formation

- Déterminer les résultats concrets à atteindre.
- Décliner ces résultats en compétences élémentaires.
- Définir les conditions de réussite et d'acquisition des compétences.
- Préciser les savoirs associés nécessaires à transmettre.

2 Maîtriser les processus d'apprentissage de l'adulte

- Les différentes préférences cérébrales.
- Les conditions d'apprentissage clés chez l'adulte.
- Les phases de l'apprentissage chez l'adulte.
- La chronobiologie de l'adulte en formation.
- Les différents canaux de communication et les mécanismes de la mémorisation.

3 Construire un déroulé pédagogique adapté et performant

- Élaborer des objectifs pédagogiques sur la base des compétences à acquérir.
- Identifier les savoirs fondamentaux et les points de complexité.
- Tenir compte des processus d'apprentissage dans l'élaboration de son déroulé.
- Optimiser les constructions de séquences pédagogiques.
- Varier efficacement les différentes formes d'évaluations.

4 Optimiser la transmission par une pédagogie innovante et dynamique

- Innover dans les méthodes pédagogiques.
- Choisir des méthodes pédagogiques adaptées aux objectifs et publics.
- Varier les techniques pédagogiques pour favoriser la mémorisation et la compréhension.

FORMATION



Qualifiante

— 28 heures

soit 4 jours de formation

Référence —

FO01

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout formateur.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

2 jours/2 jours avec une intersession de 15 jours entre chaque module.

ORGANISATION

De 3 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs de formateurs certifiés.

ÉVALUATION

Évaluation formative. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid

Passerelle Formateur PRAP IBC vers Formateur PRAP 2S



Objectif

Renouveler sa certification INRS tout en élargissant ses compétences de Formateur PRAP au secteur sanitaire et social.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation-action "Passerelle Formateur PRAP IBC vers Formateur PRAP 2S" est destinée aux Formateurs PRAP IBC souhaitant élargir leurs compétences au secteur sanitaire et social, dans le but de former à leur tour des Acteurs PRAP 2S. Elle permet d'élargir son champ d'action de formation tout en renouvelant son certificat de formateur initial.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de maîtriser les spécificités du secteur sanitaire et social et de transmettre les bonnes pratiques de prévention et d'accompagnement à la mobilité en prenant soin de l'autre et de soi.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser les spécificités du secteur sanitaire et social.
- Élaborer un projet de prévention performant adapté à la structure.
- Organiser et dispenser une formation PRAP pour des soignants et des aidants.
- Exploiter la démarche d'accompagnement de la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles. Adaptation pédagogique aux besoins des stagiaires.

60 % pratique 40 % théorique

Le programme

1 Maîtriser les spécificités du secteur sanitaire et social

- Spécificité et sinistralité.
- Le travail en établissement.
- Les caractéristiques et rôles des différents métiers du soin.
- Les risques d'atteinte à la santé : facteurs biomécaniques, facteurs psychosociaux, environnement physique.

2 Élaborer un projet de prévention performant adapté à la structure

- Établir un projet adapté aux besoins de l'établissement.
- Intégrer la démarche de prévention dans les activités de l'établissement.

- Impulser une approche participative de la prévention.
- Déterminer les rôles et actions clés de chaque membre du personnel.
- Accompagner l'établissement dans le diagnostic de ses besoins en prévention.
- Élaborer un plan d'action adapté aux besoins identifiés.
- Promouvoir le projet de prévention.

3 Organiser et dispenser une formation PRAP pour des soignants et des aidants

- Les principes de sécurité physique et d'économie d'effort.
- Les liens entre mobilisations périlleuses, accidents et douleurs physiques.
- Les outils de recherche de pistes d'amélioration des situations de travail.

FORMATION



Certifiante



Disponible en INTER

— 42 heures

soit 6 jours de formation

Référence —

P502M

PRÉREQUIS

Titulaire du certificat de Formateur PRAP IBC.

PUBLIC

Formateurs PRAP IBC.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

Module 1 : 3 jours.
Intervention d'environ 3 semaines.
Module 2 : 3 jours.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs de formateurs certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Délivrance du certificat de formateur PRAP 2S avec approche ALM qui fait office de certificat de formateur PRAP IBC de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable 3 ans.

- Maîtriser les processus d'apprentissage chez l'adulte.
- Construire un déroulé pédagogique adapté et performant.
- Optimiser la transmission par une pédagogie performante.
- Adapter la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi
- Les déplacements naturels et les déplacements spontanés.
- Le schéma décisionnel.
- La notion de portage délégué, de guidance verbale.
- Appropriation des aides techniques.

Perfectionnement Formateur PRAP : activités de bureau



Objectif

Élargir ses compétences de Formateur PRAP au secteur bureautique.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL**

— EN RÉSUMÉ

La formation "Perfectionnement Formateur PRAP : activités de bureau" est destinée aux Formateurs PRAP souhaitant développer leurs compétences dans le secteur tertiaire en menant des actions de formation et de prévention à destination des personnels de bureau. Elle permet d'élargir son champ d'action de formation.

La formation est axée sur le travail sur écran, l'aménagement des bureaux, les activités physiques d'entretien, de compensation des astreintes et sur l'appropriation d'outils spécifiques d'analyse des postes statiques.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser les fondamentaux du travail sur écran.
- S'approprier les principes ergonomiques d'aménagement des bureaux.
- Mettre en place des activités physiques d'entretien et de compensation.
- Organiser une session de formation d'Acteurs PRAP pour le personnel de bureau.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

60 % pratique 40 % théorique.

Le programme

1 Maîtriser les fondamentaux du travail sur écran

- Les notions élémentaires entourant la physiologie de la vision et le travail à dominante statique.
- Les effets néfastes du travail sur écran sur la santé (fatigue visuelle, TMS, stress...).
- Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles.

2 S'approprier les principes ergonomiques d'aménagement des bureaux

- Les notions d'ergonomie du poste de travail avec écran.
- Réaliser une implantation et un aménagement de bureaux.
- Utiliser des outils d'observation et d'analyse d'un poste de travail avec écran.

3 Mettre en place des activités physiques d'entretien et de compensation

- Donner des conseils d'hygiène de vie au travail pour limiter les conséquences du travail statique.
- Assurer une séquence d'exercices de compensation et d'entretien pour limiter la fatigue physique et visuelle.

4 Organiser une session de formation d'Acteur PRAP pour le personnel de bureau

- Définir les objectifs et le contenu de la formation.
- Organiser les sessions de formation.

FORMATION



Qualifiante



Disponible en INTER

— **21 heures**

soit 3 jours de formation

Référence —

P602

PRÉREQUIS

Titulaire du certificat de Formateur PRAP.

PUBLIC

Formateurs PRAP.

ORGANISATION

De 5 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs de formateurs certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Évaluation formative. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Devenir Formateur SST

— Sauveteur Secouriste du Travail



Objectif

Former et certifier le personnel d'entreprise au rôle de Sauveteur Secouriste du Travail.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL**

— EN RÉSUMÉ

La formation "Formateur SST" se destine aux personnels d'entreprises, aux formateurs d'organismes ou aux formateurs indépendants souhaitant assurer des formations en secourisme et prévention pour accompagner les structures dans la mise en œuvre et la réussite de leur démarche de santé et de sécurité au travail.

À l'issue de la formation, les stagiaires auront les compétences techniques et pédagogiques nécessaires pour assurer des prestations de qualité certifiantes auprès de l'INRS.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Démontrer l'intérêt de la formation SST pour une entreprise.
- Maîtriser les aspects méthodologiques et techniques de la prévention et du secours pour mettre en œuvre une formation SST.
- Concevoir, animer, évaluer et suivre une action de formation d'acteur SST.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, simulations sensorielles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Cerner le dispositif SST dans sa globalité

- Description et enjeux de la formation.
- Fondamentaux de la prévention.
- Identification des risques professionnels

2 S'approprier les documents de référence et les aides pédagogiques

- Le document de référence SST.
- Le guide des données techniques.
- Les aides pédagogiques.
- Entraînement à l'utilisation des documents de référence.

3 Préparer une session de formation de SST

- Apprentissage de la construction de séquences pédagogiques.
- Organisation d'une progression

pédagogique adaptée aux séquences.

- Adaptation du discours face à un public adulte en formation.
- Transmettre la compétence secours.
- Transmettre les compétences en prévention.

4 Adopter une stratégie pédagogique performante

- Structurer une séquence relative à la conduite d'un SST face à une situation de détresse.
- Construire un scénario pour une simulation d'accident de travail.

5 Conduire l'évaluation des stagiaires.

- La grille de certification des compétences du SST.
- Le dispositif de certification.

FORMATION



Disponible en INTER



Certifiante

— **56 heures**

soit 8 jours de formation

Référence —

S102

PRÉREQUIS

Attestation de réussite aux Bases en Prévention (module e-learning INRS gratuit) et certificat SST en cours de validité.

PUBLIC

Formateurs et personnels d'entreprises.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

Module 1 : 4 jours.
Intersession d'environ un mois.
Module 2 : 4 jours.

ORGANISATION

De 5 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs de formateurs certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Délivrance d'un certificat de Formateur SST de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certifiantes. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 3 ans.

6 Suivi administratif de la formation

- Processus d'habilitation.
- Utilisation de l'outil de gestion national FORPREV.

Devenir Formateur SST (formation allégée)

— Sauveteur Secouriste du Travail



Objectif

Former et certifier le personnel d'entreprise au rôle de Sauveteur Secouriste du Travail.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "Formateur SST (formation allégée)" se destine aux personnels d'entreprises, aux formateurs d'organismes ou aux formateurs indépendants ayant déjà une formation en secourisme et à jour de leur formation continue, et souhaitant assurer des formations en secourisme et prévention pour accompagner les structures dans la mise en œuvre et la réussite de leur démarche de santé et de sécurité au travail.

À l'issue de la formation, les stagiaires auront les compétences techniques et pédagogiques nécessaires pour assurer des prestations de qualité certifiantes auprès de l'INRS.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Démontrer l'intérêt de la formation SST pour une entreprise.
- Maîtriser les aspects méthodologiques et techniques de la prévention et du secours pour mettre en œuvre une formation SST.
- Concevoir, animer, évaluer et suivre une action de formation d'acteur SST.

— PÉDAGOGIE

Pédagogie adaptée aux Formateurs en secourisme en activité basée sur les compétences manquantes en lien avec le référentiel SST et identifiées en amont de la formation avec lui. Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, simulations sensorielles, applications concrètes. Alternance de périodes de formation en présentiel et d'application en entreprise.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Cerner le dispositif SST dans sa globalité

- Description et enjeux de la formation.
- Fondamentaux de la prévention.
- Identification des risques professionnels

2 S'approprier les documents de référence et les aides pédagogiques

- Le document de référence SST.
- Le guide des données techniques.
- Les aides pédagogiques.
- Entraînement à l'utilisation des documents de référence.

3 Préparer une session de formation de SST

- Apprentissage de la construction de séquences pédagogiques.
- Organisation d'une progression pédagogique adaptée aux séquences.

- Adaptation du discours face à un public adulte en formation.
- Transmettre la compétence secours.
- Transmettre les compétences en prévention.

4 Adopter une stratégie pédagogique performante

- Structurer une séquence relative à la conduite d'un SST face à une situation de détresse.
- Construire un scénario pour une simulation d'accident de travail.

5 Conduire l'évaluation des stagiaires.

- La grille de certification des compétences du SST.
- Le dispositif de certification.

FORMATION

Disponible en INTER Certifiante

— 35 heures

soit 5 jours de formation

Référence —

S102A

PRÉREQUIS

Attestation de réussite aux Bases en Prévention (module e-learning INRS gratuit) et certificat SST en cours de validité.

Être à jour de sa formation continue de Formateur en secourisme.

Réussir la vérification des compétences déjà détenues en amont de la formation selon référentiel SST en vigueur (section 4.2.5).

PUBLIC

Formateurs en secourisme.

Formateurs PAE PFSC (Pédagogie Appliquée à l'Emploi de Formateur en Prévention et Secours Civiques = PAE 3 = Enseignement du PSC1).

Formateurs PAE FPS (Pédagogie Appliquée à l'Emploi de Formateur aux Premiers Secours = PAE 1 = Enseignement du PSE1 ou PSE2).

DÉROULÉ DE LA FORMATION

Module 1 : 3 jours.
Intersession d'environ un mois.
Module 2 : 2 jours.

ORGANISATION

De 5 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs de formateurs certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Vérification des compétences acquises en secourisme en amont de la formation par entretien individuel. Délivrance d'un certificat de Formateur SST de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 3 ans.

MAC Formateur SST

— Recyclage Formateur Sauveteur Secouriste du Travail



Objectif

Renouveler sa certification INRS de Formateur SST pour poursuivre l'accompagnement des entreprises et former les salariés au secourisme.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

La formation "MAC Formateur SST" se destine aux formateurs de Sauveteurs secouristes du travail souhaitant maintenir et actualiser leurs compétences et mettre à jour tous les 3 ans leur certification INRS. Elle est axée sur le retour d'expérience des formateurs, la transmission des nouveaux savoirs et l'appropriation des nouveaux outils disponibles pour la réalisation de leurs missions de formateurs et de conseillers.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Démontrer l'intérêt de la formation SST pour une entreprise.
- Concevoir, animer, évaluer et suivre une action de formation d'acteur SST.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Actualisation des connaissances

- La réglementation.
- Le contenu du programme SST.
- L'évaluation des SST.
- Les nouveaux documents cadre.
- Les procédures administratives.

2 Aspects pédagogiques

- La pédagogie spécifique à l'enseignement du SST.
- Les situations d'accident du travail simulées.
- Utilisation des outils pédagogiques.

FORMATION

Disponible en INTER Certifiante

— 21 heures

soit 3 jours de formation

Référence —

S202

PRÉREQUIS

Être titulaire du certificat de Formateur SST en cours de validité.

PUBLIC

Formateurs SST.

ORGANISATION

De 5 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs de formateurs certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Renouvellement du certificat de Formateur SST de l'assurance maladie Risques professionnels et l'INRS à l'issue de la formation, sous réserve de réussite aux épreuves certificatives. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Certificat valable pendant 3 ans.

Formateur en communication bienveillante



Objectif

Accompagner les acteurs dans le développement de leur qualité relationnelle.

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL** et **CLASSE VIRTUELLE**

— EN RÉSUMÉ

Développer ses qualités de communicant et apaiser ses relations sont des atouts et besoins majeurs pour développer la performance en entreprise, améliorer la Qualité de Vie au Travail et réduire les coûts humains et financiers. Entre l'absentéisme, les conflits, le manque de motivation et d'implication et le turn over, l'entreprise du 21^e siècle a un besoin crucial d'accompagnement sur le développement de la qualité relationnelle et l'art de communiquer.

Devenir formateur en communication bienveillante est une formation très porteuse pour tout consultant, formateur interne ou externe, souhaitant accompagner les entreprises à améliorer les relations et développer le bien-être au travail.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Identifier les mécanismes de la relation à soi et à l'autre.
- Préparer sa communication.
- Communiquer avec assertivité.
- S'ouvrir à l'autre.
- Construire et animer une formation en communication.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation.

Accès au contenu digital de la formation illimité durant la formation. Accompagnement en groupe et individualisé à distance durant toute la formation et accès au forum de discussion en ligne. Mise en pratique, entraînement et rencontres en présentiel.

Pédagogie ludique et applicative en présentiel, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

— LIVRABLES

Trame vierge de déroulé pédagogique, liste des objectifs pédagogiques de la formation, liste des compétences clés à acquérir dans la formation, fiche programme de la formation.

Support de cours.

Le programme

1 Identifier les mécanismes de la relation à soi et à l'autre

- La relation de soi à soi et de soi à l'autre.
- Les niveaux d'implication dans la relation.
- La notion de bienveillance dans la communication et la relation.
- Les conditions et le fonctionnement d'une bonne connexion.
- Différencier la relation authentique des jeux psychologiques.

2 Préparer sa communication

- Clarifier son intention pour créer une relation "gagnant/gagnant".
- Assurer une présence alignée dans la relation.
- Différencier observations et représentations pour écarter les distorsions de la pensée.

- Maintenir une posture et une approche authentique.

3 Communiquer avec assertivité

- Communiquer par des faits et éviter les jugements.
- Identifier ses ressentis et ses besoins pour les verbaliser.
- S'ouvrir aux besoins et ressentis de l'autre.
- Proposer une demande respectueuse à l'autre.

4 S'ouvrir à l'autre

- S'affirmer dans le respect et l'ouverture.
- Reformuler pour comprendre.
- Développer sa capacité d'empathie.
- L'art du compromis et de la négociation.

FORMATION



Qualifiante



Disponible en INTER

— 41 heures

Référence —

FOCBADIS

PRÉREQUIS CONSEILLÉS

Avoir une expérience de formateur ou avoir suivi ou suivre en parallèle le module : "Acquérir les bases en pédagogie"

Matériel : ordinateur / webcam / connexion internet.

PUBLIC

Formateurs / consultants.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

- Visioconférence introductive (1h)
- e-learning (2h environ)
- Travail de construction pédagogiques accompagnés et suivis à distance par le formateur (23h)
- Visioconférence d'approfondissement, de clôture et préparation à la phase présentielle (1h)
- 2 jours de formation en présentiel.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs consultants spécialisés en prévention des RPS et QVCT, formateur de formateur et coach en développement personnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

5 Construire et animer une formation en communication

- Construire des supports et outils de formation percutants.
- Mobiliser un savoir-faire et savoir-être appropriés à la thématique.
- Animer sa formation avec bienveillance et dynamisme.
- Adapter sa pédagogie à son public.
- Animer une formation de manière expérientielle et ludique.
- Adapter son déroulé pédagogique aux structures et aux participants.

Formateur à la bienveillance de la personne âgée

— Par le ressenti et l'utilisation du simulateur de vieillissement



Objectif

Accompagner les salariés dans l'optimisation de leurs pratiques professionnelles en alliant bienveillance et qualité de l'aide et du soin.



FORMATION DE FORMATEURS

Modalité pédagogique — **PRÉSENTIEL**

— EN RÉSUMÉ

Cette formation est à destination du personnel d'établissement, des formateurs d'organismes ou indépendants souhaitant former des salariés à la bienveillance par le ressenti et, par ce biais, améliorer la Qualité de Vie au Travail par une approche plus appropriée tenant compte de la personne âgée et de la santé des salariés.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Connaître les différents aspects du vieillissement.
- Savoir utiliser le simulateur de vieillissement et autres équipements.
- Être en capacité d'animer une formation sur un ou deux jours.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, simulations sensorielles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Connaître les différents aspects du vieillissement

- Savoir faire évoquer la représentation personnelle du vieillissement.
- Connaître le vieillissement physiologique (sénescence)
- Identifier les mesures de prévention du vieillissement physiologique.
- Connaître le vieillissement pathologique.
- Maîtriser l'approche socio-démographique.
- Tenir compte de l'activation de la personne âgée.

2 Savoir utiliser le simulateur de vieillissement et ses équipements

- Connaître les consignes de sécurité d'utilisation.

- Savoir utiliser les équipements de déficiences visuelles, auditives, kinesthésiques.
- Savoir utiliser le simulateur de tremblements.
- Savoir utiliser le simulateur BPCO (Broncho Pneumopathie Chronique Obstructive).
- Appréhender l'utilisation du simulateur de vieillissement et d'hémiplariés.

3 Être en capacité d'animer une formation sur un ou deux jours

- Maîtriser les notions d'empathie et de sympathie.
- Développer l'écoute active.
- Renforcer les compétences de feed-back.
- Réfléchir sur la création de mise en situations.

FORMATION



Qualifiante



Disponible en INTER

— 21 heures

soit 3 jours de formation

Référence —

FOSV3

PRÉREQUIS

Avoir des compétences de formateur.

PUBLIC

Formateur PRAP 2S ou APS ASD.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs de formateurs spécialisés dans le secteur sanitaire et social et sur les risques spécifiques à ce secteur.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Formateur en QVT et prévention des RPS



Objectif

Accompagner les acteurs dans la prévention des RPS et l'amélioration de leur qualité de vie au travail.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL et CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

Initier une démarche de Qualité de Vie au Travail est un des investissements les plus efficaces et rentables pour réduire les coûts humains et financiers du mal-être au travail. Entre l'absentéisme, le présentéisme, les conflits, le manque de motivation et d'implication et le turn over, l'entreprise du 21ème siècle a un besoin crucial d'accompagnement sur la prévention des RPS.

Devenir formateur en Qualité de Vie au Travail est la formation d'avenir, pour tout consultant ou formateur interne ou externe, souhaitant acquérir les compétences pour assurer des prestations de formation sur la thématique de la Qualité de Vie au Travail et des risques psychosociaux.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre le fonctionnement et la prévention des RPS.
- Construire et animer une formation à la prévention des RPS.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, expériences sensorielles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Comprendre le fonctionnement et la prévention des RPS

- Conceptualiser les notions gravitant autour des RPS et de la QVT.
- Définir les enjeux de la QVT.
- Cerner le fonctionnement des facteurs de risque et de leur repérage.
- Objectiver la problématique psychosociale.
- Proposer des outils de ressourcement et de bien-être au travail.

2 Construire et animer une formation à la prévention des RPS

- Construire des supports et outils de formation percutants.
- Mobiliser un savoir-faire et savoir-être appropriés à la thématique psychosociale.
- Animer sa formation avec bienveillance et dynamisme.
- Adapter sa pédagogie à son public.

FORMATION



Qualifiante



Disponible en INTER

— 35 heures

soit 5 jours de formation

Référence —

FORPS

PRÉREQUIS

Avoir des compétences de formateur.

PUBLIC

Formateurs, consultants.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

Module 1 : 2 jours en visioconférence.
Intersession d'environ deux mois (prévoir environ 21 heures de travail personnel).
Module 2 : 3 jours en présentiel.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs consultants spécialisés en prévention des RPS et QVT, formateurs de formateurs et coach en développement personnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

- Animer une formation de sensibilisation sur la prévention des RPS et la QVT.
- Animer une formation en gestion du stress.
- Adapter son déroulé pédagogique aux structures et aux participants.

Intervenant en QVCT



Objectif

Accompagner une démarche de Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Modalité pédagogique — CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

Initier une démarche de Qualité de Vie et des Conditions de Travail est un des investissements les plus efficaces et rentables pour réduire les coûts humains et financiers du mal-être au travail. Entre l'absentéisme, le présentéisme, les conflits, le manque de motivation et d'implication, et le turn over, l'entreprise du 21^e siècle a un besoin crucial d'accompagnement sur le maintien et le développement de la motivation, de l'engagement et du plaisir au travail.

Accompagner une démarche QVCT est la formation d'avenir, pour tout intervenant souhaitant accompagner des structures à initier et dynamiser une démarche de Qualité de Vie au Travail durable.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Sensibiliser l'encadrement et les équipes au fonctionnement de l'engagement, de la motivation et du lien avec la QVCT.
- Réaliser un état des lieux de la motivation et de l'engagement d'une équipe.
- Faire participer une équipe et faire émerger des pistes d'améliorations.
- Accompagner l'établissement à la construction du plan d'action et à l'évaluation de la démarche.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Prise de connaissances des éléments de base de la formation en amont de celle-ci.

Pédagogie ludique et applicative, expérimentations pratiques, expériences sensorielles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

Le programme

1 Sensibiliser l'encadrement et les équipes aux enjeux de la QVT

- Expliquer et démystifier les notions gravitant autour des RPS et de la QVT.
- Définir les enjeux de la QVT.
- Identifier le fonctionnement de la motivation et de l'engagement au travail.
- Accompagner la structure autour de la communication de la démarche.
- Savoir anticiper et préparer une réunion d'audit de la QVT.

2 Organiser un diagnostic approfondi de la QVCT et de la motivation personnelle

- Les engagements éthiques de l'intervenant en QVCT.
- Le repérage des leviers et facteurs d'engagement.
- Animer une réunion QVT et organiser le repérage des leviers dans une équipe.
- Expliquer et faire fonctionner la grille de repérage.
- Utiliser les clés de posture de l'intervenant pour favoriser la libre expression des équipes.
- Amener par sa posture une dynamique de construction et de proposition.

FORMATION



Qualifiante



Disponible en INTER

— 24 heures

Référence —

COQVTDIS

PRÉREQUIS

Préconisation : Avoir suivi la formation "Devenir formateur en QVCT et prévention des RPS".

PUBLIC

Consultants, formateurs, managers.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

- Visio introductive (3h).
- E-learning + travail personnel (17h30) au cours d'une intersession de 6 à 10 semaines.
- Visio de perfectionnement et réponses aux questions (3h30).

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs consultants spécialisés en prévention des RPS et QVCT, formateur de formateur et coach en développement personnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Formateur CSE : Comité Social et Économique



Objectif

Devenir formateur CSE et CSSCT permet de concevoir et d'animer les formations obligatoires dispensées aux membres du CSE.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL et CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La Formation "Formateur CSE : Comité Social et Économique" se destine aux formateurs souhaitant assurer des formations aux nouveaux membres des CSE et CSSCT. Cette formation leur permettra d'accompagner les entreprises dans la mise en place des CSE et de concevoir et d'animer les formations obligatoires dispensées aux membres du CSE.

À l'issue de cette formation, les stagiaires auront les compétences techniques et pédagogiques nécessaires pour assurer la formation « économique et sociale » et la formation « santé et sécurité » des élus.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Être capable d'accompagner les organisations dans la formation des membres du CSE.
- Maîtriser les prérogatives et le fonctionnement des Comités Sociaux Économiques.
- Utiliser une pédagogie active et performante pour animer les formations.

— PÉDAGOGIE

Ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique, 30 % théorique.

Le programme

1 Devenir Consultant Formateur en CSE

- Comprendre et maîtriser le rôle du CSE.
- Les évolutions par rapport aux anciennes instances.
- Les attributions du CSE pour la défense des droits des salariés.
- Les attributions économiques des membres.
- Les obligations d'information et de consultations du CSE.
- Maîtriser le fonctionnement pratique du CSE.
- Les missions respectives des membres titulaires et suppléants.
- Positionnement, obligations et communication du CSE.
- Les réunions du CSE.
- Préparation, déroulement, information, consultation...

- Connaître et utiliser les moyens d'action du CSE.
- Les budgets et moyens alloués au CSE (heures de délégation, local, affichage).
- Les enquêtes en santé et sécurité au travail.
- Le droit d'alerte des membres du CSE.
- Les expertises déclenchées par le CSE.
- La protection des membres.
- La démarche en Santé, sécurité et Conditions de Travail du CSE.
- Évaluation à priori et à posteriori.
- Les différents type de salariés à défendre.

2 La pédagogie active pour être formateur en CSE

- Mobiliser ses connaissances de consultants à des fins pédagogiques.

FORMATION



Qualifiante



Disponible en INTER

— 35 heures

soit 5 jours de formation

Référence —

FOIRP

PRÉREQUIS

Avoir des compétences de formateur.

PUBLIC

Formateurs d'organisme de formation.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

Module 1 : 3 jours en visioconférence.

Interession d'environ 15 jours.

Module 2 : 2 jours en présentiel.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateur consultant spécialisé en prévention et en relations sociales, formateur de formateurs certifié.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation Évaluation à chaud et à froid.

- Construire des formations agiles et adaptables aux situations des structures et des participants.
- Développer son savoir faire et son savoir être sur la thématique psychosociale.
- Construire des supports et outils de formation percutants.
- Acquérir les techniques de pédagogie fondamentales et innovantes.
- Adapter sa pédagogie à son public.
- Animer sa formation avec bienveillance et dynamisme.
- Animer une formation sur la partie sociale du CSE.
- Animer une formation Sur la partie Santé, Sécurité et Conditions de travail du CSE.

Formateur CSE : Consolider ses compétences en SSCT



Objectif

Parfaire ses connaissances du volet Santé Sécurité dans le but d'animer des formations CSE performantes et documentées.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL

— EN RÉSUMÉ

Cette formation de 2 jours permet à un formateur CSE, en complément de sa formation initiale, de compléter ses connaissances dans le domaine de la prévention des risques et de l'amélioration des conditions de travail pour accompagner les membres des CSE dans leurs missions santé, sécurité et conditions de travail.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Solidifier son socle de connaissances sur les obligations de sécurité.
- Étayer les méthodes d'évaluation des risques.
- Maîtriser la communication sur la gestion de projet prévention avec des outils et méthodes adaptés.

— PÉDAGOGIE

Ludique et applicative, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique, 30 % théorique.

Le programme

1 Solidifier son socle de connaissances sur les obligations de sécurité.

A Le contrôle du respect des obligations de sécurité

- Les enjeux réglementaires.
- Les acteurs de la prévention.
- Les vérifications périodiques.
- Les lieux de travail.
- Les registres et documents obligatoires.
- L'accueil et la formation des nouveaux embauchés.

B Les inspections

2 Étayer les méthodes d'évaluation des risques

A Analyse a priori

- Le langage commun de prévention.
- Différenciation entre accidents du travail et maladies professionnelles.

- EVRP, DUERP.
- Les indicateurs.
- L'arbre des conséquences.
- Méthodes QQQQCP, MAD, hiérarchisation des risques méthodologie d'analyse du risque : quels risques prendre en compte.
- Faire le point sur certains risques TMS, RPS.

B Analyse a posteriori

- L'accident de travail, modélisation et processus.
- L'enquête auprès des salariés.
- Le recueil de faits, la méthode ITaMaMi, différenciation entre travail réel et travail prescrit.
- L'identification des causes.
- La méthode des 5M.
- L'arbre des causes.
- Études de cas.

FORMATION



Qualifiante



Disponible en INTER

— 14 heures

soit 2 jours de formation

Référence —

FO05

PRÉREQUIS

Avoir suivi la formation de formateur des CSE.

PUBLIC

Être formateur.

ORGANISATION

De 4 à 6 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateur consultant spécialisé en prévention et en relations sociales.

ÉVALUATION

Évaluation formative. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

3 Maîtriser la communication sur la gestion de projet de prévention avec des outils et méthodes adaptés

A Être force de proposition

- Préconiser des mesures de prévention et de correction.
- La méthode H.O.T.
- La méthode Nœud Papillon.
- Mises en situation.

B Promouvoir la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail

- Rendre DUERP et PAPRIACT accessibles.
- Communiquer efficacement.

Formateur en management relationnel

FORMATION



Qualifiante



Disponible en INTER

— 50 heures



Objectif

Former des managers à développer la qualité de leurs relations et booster la motivation de leurs équipes.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL et CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La cohésion, les relations saines et productives, la motivation des équipes et leur responsabilisation sont les défis principaux du manager actuel. La performance et l'engagement des équipes sont la condition de la performance d'une structure et sont directement liés à la qualité de la relation avec le manager.

À l'issue de la formation "Formateur en management relationnel", les participants seront en mesure de former des managers à développer de bonnes pratiques managériales afin de garantir la motivation et l'efficacité des collaborateurs et permettre l'épanouissement professionnel de tous. L'organisation pédagogique permet de bénéficier de tous les avantages de l'accès numérique illimité aux connaissances, d'un suivi à distance régulier, personnalisé et sur demande, et de la mise en pratique, entraînement et rencontres en présentiel.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Générer des postures managériales facilitantes.
- Aider à la réussite des communications et des feedbacks managériaux.
- Faciliter efficacement l'accueil et la responsabilisation des collaborateurs.
- Construire et animer une formation en management relationnel.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Accès au contenu digital de la formation illimité durant la formation. Accompagnement en groupe et individualisé à distance durant toute la formation et accès au forum de discussion en ligne.

Pédagogie ludique et applicative en présentiel, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

— LIVRABLES

Trame vierge de déroulé pédagogique, liste des objectifs pédagogiques de la formation, liste des compétences clés à acquérir dans la formation, fiche programme de la formation.

Support de cours.

Le programme

1 Générer des postures managériales facilitantes

- Différencier la posture du manager et celle de l'expert.
- Différencier les fonctions du cadre et celles du manager.
- Définir les priorités du manager et agir en conséquence.

2 Aider à la réussite des communications et des feedbacks managériaux

- Différencier le feedback du recadrage.
- Écarter les toxiques de la communication.
- Préparer son feedback à l'écrit.
- Préparer l'interlocuteur.
- Réussir son feedback de progrès.
- Définir la reconnaissance managériale.
- Réussir son feedback de reconnaissance.

3 Faciliter efficacement l'accueil et la responsabilisation des collaborateurs

- Disponibilité et indisponibilité du manager.
- Accueillir le collaborateur.
- L'écoute active managériale.
- Pratiquer le questionnement managérial.

4 Construire et animer une formation en management relationnel

- Construire des supports et outils de formation percutants.
- Mobiliser un savoir-faire et savoir-être appropriés à la thématique.
- S'exercer à la co-construction de supports pertinents
- S'entraîner à animer sa formation avec bienveillance et dynamisme.

- Adapter sa pédagogie à son public.
- Animer une formation basée sur des apprentissages expérimentiels et ludiques.

Formateur en management de la QVT

FORMATION



Qualifiante



Disponible en INTER

— 47 heures



Objectif

Former les dirigeants, cadres et managers à la mise en place d'une démarche QVCT.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL et CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Formateur en management de la QVT" se destine aux formateurs souhaitant prévenir l'apparition des RPS ou en réduire l'existence efficacement et durablement, grâce à la formation des managers et des encadrants dans les entreprises.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de comprendre la multi factorialité des RPS et apprendre à les repérer. Ils pourront aider les entreprises à organiser des stratégies collectives et individuelles de prévention, basées sur des outils pratiques et concrets. Cette formation leur permettra d'accompagner les démarches de santé/performance au sein des entreprises de façon active et durable.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Identifier le fonctionnement de la QVCT et des RPS
- Accompagner les managers à cerner leurs propres facteurs de QVCT.
- Initier les managers au développement et au management de la démarche QVCT.
- Améliorer les pratiques managériales pour favoriser et encadrer les propositions des collaborateurs.
- Construire et animer une formation en management de la QVCT.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation.

Accès au contenu digital de la formation illimité durant la formation. Accompagnement en groupe et individualisé à distance durant toute la formation et accès au forum de discussion en ligne. Mise en pratique, entraînement et rencontres en présentiel.

Pédagogie ludique et applicative en présentiel, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

— LIVRABLES

Trame vierge de déroulé pédagogique, liste des objectifs pédagogiques de la formation, liste des compétences clés à acquérir dans la formation, fiche programme de la formation.

Support de cours.

Le programme

1 Identifier le fonctionnement de la QVCT et des RPS

- Identifier les besoins essentiels de l'être humain.
- Maîtriser les 4 cadrans de la QVCT.
- Identifier le cadran prioritaire.
- Cerner les facteurs de RPS et de QVCT.

2 Accompagner les managers à cerner leurs propres facteurs de QVCT

- Pratiquer la prise de hauteur.
- Expérimenter des techniques de bien-être mental, physique et émotionnel.

3 Initier les managers au développement et au management de la démarche QVCT

- Rappel des liens entre management et QVCT.
- Organiser le repérage des leviers de motivation.

- Préparer un entretien QVCT.
- Animer un entretien QVCT.
- Traiter les données recueillies.
- Élaborer un plan d'action.

4 Améliorer les pratiques managériales pour favoriser et encadrer les propositions des collaborateurs

- Pratiquer l'écoute active dans ses relations de management.
- Faire prendre de la hauteur à ses équipiers sur les leviers de plaisir et de déplaisir.
- Encourager les initiatives d'amélioration de la QVCT.
- Susciter les prises d'engagements chez ses collaborateurs.

Référence — FOQVTDIS

PRÉREQUIS CONSEILLÉS

Avoir une expérience de formateur ou avoir suivi ou suivre en parallèle le module : "Acquérir les bases en pédagogie"

Matériel : ordinateur / webcam / connexion internet.

PUBLIC

Formateurs / consultants.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

- Visioconférence introductive (1h)
- e-learning (5h environ)
- Travail de construction pédagogiques accompagnés et suivis à distance par le formateur (26h)
- Visioconférence d'approfondissement, de clôture et préparation à la phase présentielle (1h)
- 2 jours de formation en présentiel.

ORGANISATION

4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs consultants spécialisés en prévention des RPS et QVCT, formateur de formateur et coach en développement personnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Formateur en bien-être au travail

Objectif

Former des personnes à l'apprentissage de techniques de bien-être pour maintenir son énergie et éviter l'épuisement

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL et CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Formateur en bien-être au Travail" permettra aux stagiaires de transmettre des méthodes et outils simples, rapides et concrets, pour faire face au stress et à la fatigue physique, mentale et émotionnelle, dans un contexte professionnel et personnel. Ces méthodes et habitudes, facilement accessibles par tous, peuvent être intégrées dans le quotidien de chacun.

Former des professionnels au bien-être au travail est une formation incontournable pour les formateurs souhaitant accompagner les entreprises à développer le bien-être au travail et contribuer à la performance globale de l'entreprise.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Appréhender des méthodes pour bien commencer la journée en énergie.
- Expérimenter les bienfaits de la relaxation.
- Adapter les rythmes et optimiser les récupérations.
- Initier aux bienfaits de la cohérence cardiaque.
- Proposer des techniques pour terminer la journée en apaisement.
- Approfondir les bienfaits de la méditation.
- Construire et animer une formation en bien-être au travail

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Accès au contenu digital de la formation illimité durant la formation. Accompagnement en groupe et individualisé à distance durant toute la formation et accès au forum de discussion en ligne. Pédagogie ludique et applicative en présentiel, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes. 70 % pratique 30 % théorique.

— LIVRABLES

Trame vierge de déroulé pédagogique, liste des objectifs pédagogiques et des compétences clés à acquérir dans la formation, fiche programme de la formation. Support de cours.

Le programme

1 Appréhender des méthodes pour bien commencer la journée en énergie.

A Découvrir l'art du réveil physique, mental et émotionnel

- Le réveil lumineux ou sonore.
- L'oxygénation : maximiser sa sérénité.
- Les étirements fondamentaux.
- L'hydratation.

B Rendre ses déplacements professionnels apaisants

- La puissance de l'intention.
- L'identification des "irritants".
- Le soin de l'organisation.

2 Expérimenter les bienfaits de la relaxation (module sensoriel)

- Expérimenter en autonomie la relaxation profonde.
- Proposer la détente du corps pour calmer l'esprit.
- Optimiser la concentration par la pleine conscience.

3 Adapter les rythmes et optimiser les récupérations.

- Analyser l'importance de faire de vraies

pauses ressourçantes.

- Proposer de ressourcer le corps.
- Proposer de ressourcer l'esprit.
- Gérer le stress par la compréhension des mécanismes du stress.
- Déterminer les profils de stresser.
- Accompagner la gestion du stress par le mental et par le physique.

4 Initier aux bienfaits de la cohérence cardiaque (module sensoriel)

- Mettre en cohérence les rythmes, les cadences et la chronobiologie.
- Utiliser des techniques de pleine conscience pour favoriser l'épanouissement.

5 Proposer des techniques pour terminer la journée en apaisement.

- Encourager la prise de hauteur face au travail, sans désinvestissement.
- Identifier les limites de l'implication et de l'investissement sans se nuire à soi-même.
- Découvrir des méthodes pour équilibrer la vie pro et la vie perso.
- Générer la concentration sur la vie personnelle.
- Établir des synthèses de fin de journée.

FORMATION

Disponible en INTER

— 40 heures

Référence — FOPSSDIS

PRÉREQUIS

Avoir une expérience de formateur ou avoir suivi ou suivre en parallèle le module : "Acquérir les bases en pédagogie". Matériel : ordinateur / webcam / connexion internet.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

- Visioconférence introductive (1h)
- e-learning (2 x 1h50 environ)
- Visioconférence intermédiaire d'accompagnement et approfondissement (1h)
- Travail de construction pédagogiques accompagnés et suivis à distance par le formateur (21h)
- Visioconférence d'approfondissement, de clôture et préparation à la phase présentielle (1h)
- 2 jours de formation en présentiel.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires

INTERVENANTS

Formateurs consultants spécialisés en prévention des RPS et QVCT, formateur de formateur et coach en relation/communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en e-Learning

6 Approfondir les bienfaits de la méditation (module sensoriel)

- Essayer la méditation guidée.
- S'inscrire dans une meilleure conscience de soi.

7 Construire et animer une formation en bien-être au travail

- Construire des supports et outils de formation percutants.
- Mobiliser un savoir-faire et savoir-être appropriés à la thématique.
- S'exercer à la co-construction de supports pertinents.
- S'entraîner à animer sa formation avec bienveillance et dynamisme.
- Adapter sa pédagogie à son public.
- Animer une formation de de manière expérientielle et ludique.

Formateur à la réalisation de l'entretien annuel individuel

Objectif

Former les dirigeants, cadres et managers à la réalisation de l'entretien annuel individuel.

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL et CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

L'entretien annuel pour le manager est un enjeu de taille. Il est l'occasion de motiver, recadrer et développer une relation de proximité avec de ses équipiers. Loin de la seule obligation réglementaire, le manager doit saisir l'occasion de satisfaire les objectifs de la structure et de ses équipiers et de renforcer le lien professionnel vers une stratégie "gagnant/gagnant".

Former les managers à la conduite et à la réalisation de l'entretien annuel est une formation incontournable pour les formateurs souhaitant accompagner les managers à optimiser le rendu des entretiens annuels. L'organisation pédagogique permet de bénéficier de tous les avantages de l'accès numérique illimité aux connaissances, d'un suivi à distance régulier, personnalisé et sur demande, et de la mise en pratique, entraînement et rencontres en présentiel.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre les caractéristiques, l'intérêt et la plus-value de l'entretien annuel.
- Accompagner les managers dans la préparation de l'entretien annuel.
- Approfondir la posture d'écoute et les comportements managériaux.
- Concevoir une formation de dirigeants, cadres et managers à la réalisation de l'entretien annuel individuel.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Accès au contenu digital de la formation illimité durant la formation. Accompagnement en groupe et individualisé à distance durant toute la formation et accès au forum de discussion en ligne.

Pédagogie ludique et applicative en présentiel, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

— LIVRABLES

Trame vierge de déroulé pédagogique, liste des objectifs pédagogiques de la formation, liste des compétences clés à acquérir dans la formation, fiche programme de la formation

Support de cours.

Le programme

1 Comprendre les caractéristiques, l'intérêt et la plus-value de l'entretien annuel

- Identifier le cadre réglementaire.
- Différencier l'entretien annuel de l'entretien professionnel.

2 Accompagner les managers dans la préparation de l'entretien annuel

- Définir un support d'entretien partagé.
- Recueillir les données pertinentes de l'année évaluée et de l'année précédente.
- Analyser les données pour construire le futur et fixer de nouveaux objectifs.
- Préparer l'équipier à la réalisation d'un entretien participatif.
- Formaliser la phase d'accueil.

3 Approfondir la posture d'écoute et les comportements managériaux

- Optimiser sa communication en différenciant les faits, les jugements et le ressenti.
- Évaluer et mesurer objectivement en qualité et en quantité.
- Approfondir la posture d'écoute et les comportements managériaux.

4 Concevoir une formation de dirigeants, cadres et managers à la réalisation de l'entretien annuel individuel

- Construire des supports et outils de formation percutants.
- Mobiliser un savoir-faire et savoir-être appropriés à la thématique.

FORMATION

Qualifiante

Disponible en INTER

— 45 heures

Référence — FOGRHMDIS

PRÉREQUIS

Avoir une expérience de formateur ou avoir suivi ou suivre en parallèle le module : "Acquérir les bases en pédagogie"

Matériel : ordinateur / webcam / connexion internet.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

- Visioconférence introductive (1h)
- e-learning (2 x 4h environ)
- Travail de construction pédagogiques accompagnés et suivis à distance par le formateur (21h)
- Visioconférence d'approfondissement, de clôture et préparation à la phase présentielle (1h)
- 2 jours de formation en présentiel.

ORGANISATION

4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs consultants spécialisés en prévention des RPS et QVCT, formateur de formateur et coach en relation/communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

- S'exercer à la co-construction de supports pertinents.
- S'entraîner à animer sa formation avec bienveillance et dynamisme.
- Adapter sa pédagogie à son public.
- Animer une formation de manière expérientielle et ludique.

Formateur en gestion de l'agressivité et des conflits



Objectif

Former des personnes à être capable, avec une posture et des comportements adaptés, d'anticiper, de faire face et de se protéger en cas d'agression et incivilités.

III

FORMATION DE FORMATEURS

Modalité pédagogique — PRÉSENTIEL et CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Formateur en gestion de l'agressivité et des conflits" se destine aux formateurs souhaitant accompagner les managers et collaborateurs à se prémunir des agressions et incivilités et améliorer leur Qualité de Vie au Travail.

À la fin de cette formation, les stagiaires seront en mesure de comprendre le processus de survenue des agressivités et de concevoir et animer des formations permettant d'adopter la posture et les comportements adaptés pour se protéger et se ressourcer.

C'est la formation de référence pour les formateurs désireux d'accompagner des entreprises, d'assurer des environnements de travail sécurisés et de donner des clés aux salariés pour qu'ils travaillent le plus sereinement possible. L'organisation pédagogique permet de bénéficier de tous les avantages de l'accès numérique illimité aux connaissances, d'un suivi à distance régulier, personnalisé et sur demande, et de la mise en pratique, entraînement et rencontres en présentiel.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre le processus de l'agressivité et identifier ses fonctionnements.
- Initier au désamorçage de l'agressivité par étape.
- Développer le travail sur la posture empathique.
- Proposer des techniques de récupération après une situation de tension ou d'agression et savoir l'anticiper.
- Construire et animer une formation en gestion de l'agressivité verbale et comportementale.

— PÉDAGOGIE

Recueil des attentes pré-formation. Accès au contenu digital de la formation illimité durant la formation. Accompagnement en groupe et individualisé à distance durant toute la formation et accès au forum de discussion en ligne

Pédagogie ludique et applicative en présentiel, expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

70 % pratique 30 % théorique.

— LIVRABLES

Trame vierge de déroulé pédagogique, liste des objectifs pédagogiques de la formation, liste des compétences clés à acquérir dans la formation, fiche programme de la formation.

Support de cours.

Le programme

1 Comprendre le processus de l'agressivité et identifier ses fonctionnements.

- La compréhension des mécanismes de l'agressivité.
- Les clés de décryptage de l'humain.
- La logique interne de la personne agressive.

2 Initier au désamorçage de l'agressivité par étape

- Évaluer le niveau d'agressivité et l'état interne de l'agresseur.
- Désamorcer l'agressivité et faire chuter la tension.
- Se protéger : accueillir l'agresseur dans un environnement adapté.
- Se positionner avec justesse et proactivité face à l'agression.
- Accompagner la personne dans ses changements d'états internes.

3 Développer le travail sur la posture empathique

- Entretenir le lien par l'écoute et la communication.
- Rester confiant et aligné.
- Adopter les comportements appropriés et bannir les attitudes à risque.
- Gérer ses émotions et rester assertif.

4 Proposer des techniques de récupération après une situation de tension ou d'agression et savoir l'anticiper

- Pratiquer le retour à soi par des techniques ressourçantes.
- S'apaiser par les techniques respiratoires.
- Évacuer les tensions physiques par les techniques corporelles.
- Trouver ressource par le dialogue et l'échange.

FORMATION



Qualifiante



Disponible en INTER

— 41 heures

Référence —

FOGAEDIS

PRÉREQUIS

Avoir une expérience de formateur ou avoir suivi ou suivre en parallèle le module : "Acquérir les bases en pédagogie"

Matériel : ordinateur / webcam / connexion internet.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

- Visioconférence introductive (1h)
- e-learning (2 x 2h environ)
- Travail de construction pédagogiques accompagnés et suivis à distance par le formateur (21h)
- Visioconférence d'approfondissement, de clôture et préparation à la phase présentielle (1h)
- 2 jours de formation en présentiel.

ORGANISATION

4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs consultants spécialisés en prévention des RPS et QVCT, formateur de formateur et coach en relation/communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



E-learning

Découvrez les formations →

e-learning

Sécurité & secourisme

Incendie : Manipulation Extincteurs et Prévention

FORMATION

Qualifiante

Best-seller

— 2,5 heures

Objectif

Maîtriser les moyens d'extinction en cas de début d'incendie dans sa structure.

III

SÉCURITÉ & SECOURSISME

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 1 min 30

1 min 30

- Présentation digitale de la formation, de son organisation et de l'utilisation technique de la plateforme.

MODULE 1 — 30 min

Prévention incendie

30 min

- Diminuer le risque de survenue d'un incendie.
- Lutter contre l'incendie en évitant sa propagation.
- Évacuer de manière efficace.
- La signalisation incendie.

MODULE 2 — 20 min

Alerte et alarme

20 min

- Les numéros d'urgence à connaître.
- Comment donner l'alerte de manière efficace.
- Consignes de sécurité : les étapes à suivre.

MODULE 3 — 35 min

Le feu et l'incendie

35 min

- L'incendie et ses conséquences.
- Le triangle du feu.
- Les procédés d'extinction.
- Les classes de feu.

MODULE 4 — 30 min

Les moyens d'extinction

30 min

- De nombreux moyens d'extinction.
- Les types d'extincteurs.
- Les différents extincteurs et leur efficacité.
- Le maniement des différents extincteurs.

Compétences visées

- Reconnaître les différents organes de sécurité dans sa structure.
- Comprendre les processus d'apparition d'un incendie.
- Connaître et maîtriser les différents moyens d'extinction.

Référence —

ECQ100

PRÉREQUIS

Un ordinateur, une connexion internet.

PUBLIC

Tout salarié.

PÉDAGOGIE

Pédagogie ludique et immersive.

ORGANISATION

Pas de minimum de stagiaire.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la prévention du risque incendie et dans le secourisme au travail.

ÉVALUATION

Évaluation par quizz en fin de module. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en présentiel

Appréciation des progrès



Évaluation — 4 x 10 min

- Quizz à chaque fin de module.



Lexique

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.



Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations



Accompagnement visio avec le formateur

- Échanges sur les expérimentations ;
- Quizz et tests ;
- Réponses aux questions par le formateur et ou les participants ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.



e-learning
**Qualité de Vie
au Travail**

175 Communication bienveillante

176 Communication bienveillante et sereine

177 QVT : Participer à la démarche et prévenir les RPS

178 QVT : Manager la démarche et prévenir les RPS

179 Management relationnel

180 Management relationnel

181 Prendre soin de soi et maintenir son énergie

182 Développer des transmissions courtes, toniques, efficaces

184 Accueil des résidents en Ehpad

186 Accueil des nouveaux professionnels

188 Équipes soignantes et équipes de restauration : une relation efficace

190 Gestion de l'agressivité et des conflits

Communication bienveillante

FORMATION

Qualifiante

Best-seller

— 5 heures

Objectif

Prendre soin de ses relations et communiquer avec efficacité et bienveillance.



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 15 min

15 min

- Présentation digitale de la formation, de son organisation et de l'utilisation technique de la plateforme.

MODULE 1 — 4h45

Communiquer avec bienveillance et sérénité

1h45 → 3h

- Introduction à la communication bienveillante.
- Comprendre les émotions.
- Gérer nos émotions.
- Communiquer avec sérénité.
- Comprendre les jeux psychologiques.
- Sortir des jeux psychologiques.
- Communication : préférer l'ouverture à la fermeture.
- Communication : être authentique et assertif.
- Communication : renforcer sa capacité d'écoute.

Compétences visées

- Identifier les mécanismes de la relation à soi et à l'autre.
- Mettre en place une communication bienveillante.
- Communiquer avec assertivité en 4 étapes.

Référence —

CBA01DIS

PRÉREQUIS

Un ordinateur, une connexion internet et une webcam.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers de proximité.

ORGANISATION

De 1 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en présentiel

Appréciation des progrès

Évaluation — 25 min

- Bilan sur toutes les compétences acquises lors de la formation.

Visio de suivi — 2h

- Échanges sur les expérimentations ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.



Lexique

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.



Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations



Accompagnement visio avec le formateur

- Échanges sur les expérimentations ;
- Quizz et tests ;
- Réponses aux questions par le formateur et ou les participants ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.

Objectif
Prendre soin de ses relations et communiquer avec efficacité et bienveillance.

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 2h15

15 min

- Présentation digitale de la formation, de son organisation et de l'utilisation technique de la plateforme.

MODULE 1 — 6h45

Communiquer avec bienveillance et sérénité

1h45 → 3h → 2h → 2h (1 mois après)

- Introduction à la communication bienveillante.
- Comprendre les émotions.
- Gérer nos émotions.
- Communiquer avec sérénité.
- Comprendre les jeux psychologiques.
- Sortir des jeux psychologiques.
- Communication : préférer l'ouverture à la fermeture.
- Communication : être authentique et assertif.
- Communication : renforcer sa capacité d'écoute.

FORMATION



Qualifiante



Best-seller

— 9 heures

Compétences visées

- Identifier les mécanismes de la relation à soi et à l'autre.
- Mettre en place une communication bienveillante.
- Communiquer avec assertivité en 4 étapes.

Référence — **CBA02DIS**

PRÉREQUIS

Un ordinateur, une connexion internet et une webcam.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers de proximité.

ORGANISATION

De 1 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation par jeux de rôle pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Appréciation des progrès

Évaluation — 25 min

- Bilan sur toutes les compétences acquises lors de la formation.

Visio de suivi — 2h

- Échanges sur les expérimentations ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.

Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations

Accompagnement visio avec le formateur

- Échanges sur les expérimentations ;
- Quizz et tests ;
- Réponses aux questions par le formateur et ou les participants ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.



Lexique

— Qualité de Vie au Travail

Objectif
Devenir acteur participatif de sa Qualité de Vie au Travail.

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 5 min

5 min

- Présentation digitale de la formation, de son organisation.

MODULE 1 — 3h10

Identifier ses facteurs de motivation et de démotivation

10min → 3h

- Prendre de la hauteur sur son quotidien professionnel.
- Identifier ses leviers de plaisir au travail.
- Identifier les leviers de déplaisir au travail.
- Construire des actions d'amélioration en autonomie.
- Proposer des améliorations dans sa structure.

MODULE 2 — 6h

Communiquer avec bienveillance et sérénité

3h → 3h

- Bannir les interprétations et jugements de sa communication.
- Réduire son émotivité en communication.
- Développer son authenticité émotionnelle.
- Réduire les toxiques de la communication.
- Renforcer son assertivité dans ses relations.
- Développer son écoute active en communication.

MODULE 3 — 4h15

Prendre soin de soi au quotidien

1h30 → 2h45

- Utiliser des techniques de pleine conscience pour s'épanouir.
- Expérimenter des techniques de bien-être mental, physique et émotionnel.
- Utiliser des techniques de gestion du stress.
- Faire la transition entre les sphères professionnelle et personnelle.

MODULE 4 — 3h30

Progresser ensemble par le codéveloppement

/ou en présentiel — 3h30

- Partager une problématique concrète rencontrée dans son activité.
- Prendre de la hauteur sur les causes du problème.
- Identifier des solutions par la dynamique du codéveloppement.
- Sortir de l'espace problème et pratiquer l'écoute active et la reformulation.
- Guider la réflexion collective sur des solutions concrètes.
- Prises d'engagement individuelles et collectives pour appliquer les solutions.
- Inscrire ces actions dans une dynamique d'amélioration continue.

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.

Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations

FORMATION



Qualifiante



Best-seller

— 17 heures

Compétences visées

- Construire des relations authentiques et ressourceuses.
- Repérer ses facteurs d'épanouissement et de frustration au travail.
- Développer des outils de bien-être au travail.

Référence — **AQVTDIS**

PRÉREQUIS

Un ordinateur, une connexion internet et une webcam.

PUBLIC

Tout salarié.

ORGANISATION

Jusqu'à 6 participants.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Questionnaire d'entrée et de sortie de formation et évaluation formative par jeux de rôle pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en présentiel

Appréciation des progrès

Évaluation — 20 min

- Bilan sur toutes les compétences acquises lors de la formation.

Accompagnement visio avec le formateur

- Échanges sur les expérimentations ;
- Quizz et tests ;
- Réponses aux questions par le formateur et ou les participants ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.



Lexique

QVT : Manager la démarche et prévenir les RPS

— Qualité de Vie au Travail

Objectif

Développer la Qualité de Vie au Travail auprès de ses équipes.

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 40 min

20 min → 20 min

- Présentation digitale de la formation, de son organisation et de l'utilisation technique de la plateforme.
- Présentation du formateur et des participants et recueil des attentes.

MODULE 1 — 8h20

Piloter le diagnostic QVT

1h → 3h → 2h → 20 min → 2h

- Rappel des liens entre management et QVT.
- Développer le plaisir au travail.
- Les outils de repérage des leviers de motivation et de plaisir au travail.
- Organiser le repérage des leviers de motivation.
- Préparer une communication efficace autour du projet.

MODULE 2 — 6h30

Réaliser le diagnostic QVT

1h30 → 3h → 2h

- Agir et participer sur la QVT.
- Préparer un entretien QVT.
- Animer un entretien QVT.
- Traiter les données recueillies.
- Élaborer un plan d'action.

MODULE 3 — 5h30

Prendre soin de soi-même

1h30 → 4h

- Booster son énergie dès le réveil.
- S'apaiser lors des déplacements.
- Expérimenter la relaxation.
- S'impliquer ou s'investir au travail.
- Pratiquer la prise de hauteur.
- Se ressourcer par des pauses efficaces.
- Expérimenter la méditation.
- Transiter du pro au perso.
- Expérimenter la cohérence cardiaque.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



Lexique

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.

Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations

Accompagnement visio avec le formateur

- Échanges sur les expérimentations ;
- Quizz et tests ;
- Réponses aux questions par le formateur et ou les participants ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.

FORMATION



Qualifiante



Best-seller

— 21 heures

Compétences visées

- Identifier le fonctionnement de la QVT et des RPS.
- Définir son rôle de manager face à la QVT.
- Favoriser et encadrer les propositions de ses équipiers.
- Développer des outils de bien-être au travail.

Référence —

M105E

PRÉREQUIS

Un ordinateur, une connexion internet et une webcam.

PUBLIC

Direction, cadre ou manager.

ORGANISATION

De 1 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la prévention des RPS et coachs en Qualité de Vie au Travail.

ÉVALUATION

Quizz et autotest d'évaluation. Évaluation par jeux de rôle pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en présentiel

Appréciation des progrès

Évaluation — 20 min

- Bilan sur toutes les compétences acquises lors de la formation.

Management relationnel

— Excellence relationnelle du manager de proximité

Objectif

Développer la posture relationnelle des managers de proximité pour accueillir et responsabiliser les collaborateurs.

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 1h

1h

- Présentation du formateur et des participants et recueil des attentes (30 min).
- Présentation digitale de la formation, de son organisation et de l'utilisation technique de la plateforme (15 min).
- Définition du terme de manager de proximité (animateur d'équipe, référent etc.) et son rôle dans la démarche QVT de l'établissement.

MODULE 1 — 6h30

Adopter une posture managériale facilitante

2h → 3h → 1h30

- Différencier la posture du manager et celle de l'expert.
- Différencier les fonctions du cadre et celles du manager.
- Définir les priorités du manager et agir en conséquences.

MODULE 2 — 7h30

Réussir ses communications et ses feedbacks managériaux

2h → 4h → 1h30

- Différencier le feedback du recadrage.
- Écarter les toxiques de la communication.
- Préparer son feedback à l'écrit.
- Préparer l'interlocuteur.
- Réussir son feedback de progrès.
- Définir la reconnaissance managériale.
- Réussir son feedback de reconnaissance

MODULE 3 — 9h

Accueillir et responsabiliser ses collaborateurs efficacement

2h → 2h → 1h30 → 2h → 1h30 (4 à 6 semaine après)

- Disponibilité et indisponibilité du manager.
- Construire sa disponibilité et son indisponibilité.
- Accueillir le collaborateur.
- L'écoute active managériale.
- Pratiquer le questionnement managérial.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



Lexique

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.

Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations

FORMATION



Qualifiante



Best-seller

— 24 heures

Compétences visées

- Définir son rôle de manager face à la QVT.
- Accueillir et responsabiliser les collaborateurs dans leurs besoins.
- Endosser les justes rôles et postures managériales

Référence —

PROXIMANA03DIS

PRÉREQUIS

Un ordinateur, une connexion internet et une webcam.

PUBLIC

Managers de proximité.

ORGANISATION

De 1 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation par jeux de rôle pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Appréciation des progrès

Évaluation — 20 min

- Bilan sur toutes les compétences acquises lors de la formation.

Visio de suivi — 2h

- Échanges sur les expérimentations ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.

Management relationnel

— Excellence relationnelle du manager et performance de l'équipe



Objectif

Développer la posture relationnelle des managers pour accueillir et responsabiliser les collaborateurs.

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 2h



- Présentation du formateur et des participants et recueil des attentes (45 min).
- Présentation digitale de la formation, de son organisation et de l'utilisation technique de la plateforme (15 min).
- Introduction sur le fonctionnement de la démarche QVT et les liens entre motivation, management et QVT (2h) : les 4 cadrans de la QVT, les priorités d'actions et les étapes chronologiques de la démarche.

MODULE 1 — 7h30

Adopter une posture managériale facilitante



- Différencier la posture du manager et celle de l'expert.
- Différencier les fonctions du cadre et celles du manager.
- Définir les priorités du manager et agir en conséquences.

MODULE 2 — 7h30

Réussir ses communications et ses feedbacks managériaux



- Différencier le feedback du recadrage.
- Écarter les toxiques de la communication.
- Préparer son feedback à l'écrit.
- Préparer l'interlocuteur.
- Réussir son feedback de progrès.
- Définir la reconnaissance managériale.
- Réussir son feedback de reconnaissance.

MODULE 3 — 9h

Accueillir et responsabiliser ses collaborateurs efficacement



- Disponibilité et indisponibilité du manager.
- Construire sa disponibilité et son indisponibilité.
- Accueillir le collaborateur.
- L'écoute active managériale.
- Pratiquer le questionnement managérial.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

FORMATION



Qualifiante



Best-seller

— 26 heures

Compétences visées

- Définir son rôle de manager face à la QVT
- Favoriser et encadrer les propositions de ses équipiers.
- Initier des changements de culture, de représentations et oser innover.

Référence —

MANA03DIS

PRÉREQUIS

Un ordinateur, une connexion internet et une webcam.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers de proximité.

ORGANISATION

De 1 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation par jeux de rôle pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en présentiel

Appréciation des progrès



Évaluation — 20 min

- Bilan sur toutes les compétences acquises lors de la formation.



Visio de suivi — 2h

- Échanges sur les expérimentations ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.

Prendre soin de soi et maintenir son énergie



Objectif

Appréhender des techniques de bien-être au quotidien pour éviter l'épuisement.

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 5 min



- Présentation digitale de la formation, de son organisation et de l'utilisation technique de la plateforme.

MODULE 1 — 4h30

Prendre soin de soi au quotidien



- Utiliser des techniques de pleine conscience pour s'épanouir.
- Expérimenter des techniques de bien-être mental, physique et émotionnel.
- Utiliser des techniques de gestion du stress.
- Faire la transition entre les sphères professionnelle et personnelle.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

FORMATION



Qualifiante



Best-seller

— 4,35 heures

Compétence visée

- Développer des outils de bien-être au travail.

Référence —

PSS01DIS

PRÉREQUIS

Un ordinateur, une connexion internet et une webcam.

PUBLIC

Tout salarié.

ORGANISATION

De 1 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Appréciation des progrès



Évaluation — 20 min

- Bilan sur toutes les compétences acquises lors de la formation.



Lexique

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.



Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations



Accompagnement visio avec le formateur

- Échanges sur les expérimentations ;
- Quizz et tests ;
- Réponses aux questions par le formateur et ou les participants ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.



Lexique

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.



Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations



Accompagnement visio avec le formateur

- Échanges sur les expérimentations ;
- Quizz et tests ;
- Réponses aux questions par le formateur et ou les participants ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.

Développer des transmissions courtes, toniques, efficaces

Objectif
Structurer les échanges lors des transmissions avec bienveillance et efficacité.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

— EN RÉSUMÉ

La formation "Développer des transmissions courtes, toniques, efficaces" a pour but d'aider une équipe à améliorer un acte professionnel majeur dans un établissement de soin.

Animer un processus d'évolution des transmissions, est un atout fondamental pour les établissements, permettant d'impliquer davantage le personnel concerné et d'assurer une meilleure qualité des soins.

À l'issue de cette formation, les professionnels pourront réaliser des transmissions ciblées et factuelles, avec des outils à la fois simples et efficaces tout en optimisant leur gestion du temps dans un contexte de travail déjà contraint.

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 15min

15 min

- Présentation digitale de la formation, de son organisation et de l'utilisation technique de la plateforme.

MODULE 1 — 4h45

Communiquer avec bienveillance et sérénité

1h45 → 3h

- Introduction à la communication bienveillante.
- Comprendre les émotions.
- Gérer nos émotions.
- Communiquer avec sérénité.
- Comprendre les jeux psychologiques.
- Sortir des jeux psychologiques.
- Communication : préférer l'ouverture à la fermeture.
- Communication : être authentique et assertif.
- Communication : renforcer sa capacité d'écoute.

MODULE 2 — 10h

Construire les règles de fonctionnement des transmissions

7h en présentiel → 3h

- Définir les conditions et le fonctionnement d'une bonne transmission.
- Identifier les données pertinentes à transmettre.
- Définir les rôles de chacun.
- Choisir les supports et outils adaptés.
- Élaborer des règles de travail et s'y tenir.
- Développer une parole utile.
- Animer les transmissions et communiquer sur les objectifs à atteindre.
- Déterminer les critères d'évaluation de réussite.

1/2

FORMATION

Qualifiante

— 21 heures

Compétences visées

- Mettre en place une communication bienveillante.
- Construire les règles de fonctionnement des transmissions.
- Réaliser des transmissions ciblées efficaces.
- Renforcer la responsabilité collective et l'engagement de chacun.

Référence — **TRANSMIS01**

PRÉREQUIS

Se munir de son agenda/calendrier.

PUBLIC

Encadrement et membres du personnel d'une structure sanitaire, sociale, médico-social.

ORGANISATION

De 5 à 7 stagiaires maximum

INTERVENANTS

Formateurs et coaches en relation/communication et Qualité de Vie au Travail, et expert du secteur d'activité.

ÉVALUATION

Quizz et autotest d'évaluation. Évaluation par jeux de rôle pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Développer des transmissions courtes, toniques, efficaces

Objectif
Structurer les échanges lors des transmissions avec bienveillance et efficacité.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

2/2

MODULE 3 — 4h

Instaurer un cadre et une confiance collective

1h → 2h → 1h

- Retour après l'intersession sur la vision partagée des "Transmissions efficaces".
- Identifier les besoins d'évolution des règles du jeu des transmissions efficaces.
- Identifier les souhaits et engagements respectifs.
- Assurer un suivi par l'écriture des engagements et validations.

MODULE 4 — 2h

Dédié à l'animateur des transmissions : Piloter et animer des transmissions efficaces

1h → 1h

- Aider à renforcer le fonctionnement collectif.
- Développer une écoute active.
- Développer son assertivité.
- Fédérer et motiver.
- Synthétiser et reformuler les points clés.
- Formaliser les décisions prises.

FORMATION

Qualifiante

— 21 heures

Appréciation des progrès

Évaluation — 20 min

- Bilan sur toutes les compétences acquises lors de la formation.

Lexique

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.

Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations

Accompagnement visio avec le formateur

- Échanges sur les expérimentations ;
- Quizz et tests ;
- Réponses aux questions par le formateur et ou les participants ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.

Lexique

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.

Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations

Accompagnement visio avec le formateur

- Échanges sur les expérimentations ;
- Quizz et tests ;
- Réponses aux questions par le formateur et ou les participants ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.

Accueil des résidents en Ehpad

FORMATION



— 21 heures

Objectif

Garantir un accueil en institution serein pour le résident, rassurant pour les familles et efficace pour les équipes.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

— EN RÉSUMÉ

La formation "Accueil des résidents en Ehpad" a pour but d'aider les structures à améliorer le processus d'accueil. Le placement en institution entraîne un changement majeur et éprouvant dans la vie de la personne dépendante et de sa famille. Le bon déroulement de cet accueil et un accompagnement de qualité par les professionnels est essentiel pour une structure qui souhaite améliorer la bonne image de l'établissement, son bon fonctionnement et les pratiques des professionnels.

À l'issue de cette formation, les stagiaires auront élaboré un plan d'accueil qui favorisera l'adaptation des résidents à la vie de l'établissement.

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 15min

15 min

- Présentation digitale de la formation, de son organisation et de l'utilisation technique de la plateforme.

MODULE 1 — 4h45

Communiquer avec bienveillance et sérénité

1h45 → 3h

- Introduction à la communication bienveillante.
- Comprendre les émotions.
- Gérer nos émotions.
- Communiquer avec sérénité.
- Comprendre les jeux psychologiques.
- Sortir des jeux psychologiques.
- Communication : préférer l'ouverture à la fermeture.
- Communication : être authentique et assertif.

MODULE 2 — 10h

Élaborer un plan d'accueil des résidents

7h en présentiel → 3h

- Identifier les obligations réglementaires.
- Définir les rôles de chacun dans le processus d'accueil.
- Appréhender l'accueil dans sa globalité.
- Savoir retranscrire les différentes informations concernant le résident.
- Répondre aux attentes des résidents et de leurs familles.
- Gérer les situations délicates et l'agressivité des résidents.
- Communiquer sur le processus d'accueil avec le reste de la structure.

1/2

Compétences visées

- Communiquer avec Bienveillance et sérénité.
- Élaborer un plan d'accueil des résidents.
- Proposer un accueil et un accompagnement des résidents rassurant.

Référence — **ACCUEIL01**

PRÉREQUIS

Se munir de son agenda/calendrier.

PUBLIC

Encadrement et membres du personnel d'une structure sanitaire, sociale, médico-social.

ORGANISATION

De 5 à 7 stagiaires maximum

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation/communication et Qualité de Vie au Travail, et expert du secteur d'activité.

ÉVALUATION

Quizz et autotest d'évaluation. Évaluation par jeux de rôle pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Accueil des résidents en Ehpad

FORMATION



— 21 heures

Objectif

Garantir un accueil en institution serein pour le résident, rassurant pour les familles et efficace pour les équipes.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

2/2

MODULE 3 — 4h

Proposer un accueil et un accompagnement des résidents rassurant

1h → 2h → 1h

- Retour après l'intersession sur le travail d'accueil.
- Identifier les besoins d'évolution du plan d'accueil.
- Identifier les souhaits et engagements respectifs.
- Assurer un suivi par l'écriture des engagements et validations.

MODULE 4 — 2h

Dédié au pilote du groupe de travail

1h → 1h

- Aider à renforcer le fonctionnement collectif.
- Développer une écoute active.
- Développer son assertivité.
- Fédérer et motiver.
- Synthétiser et reformuler les points clés.
- Formaliser les décisions prises.

Appréciation des progrès

Évaluation — 20 min

- Bilan sur toutes les compétences acquises lors de la formation.

Lexique

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.

Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations

Accompagnement visio avec le formateur

- Échanges sur les expérimentations ;
- Quizz et tests ;
- Réponses aux questions par le formateur et ou les participants ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.

Lexique

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.

Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations

Accompagnement visio avec le formateur

- Échanges sur les expérimentations ;
- Quizz et tests ;
- Réponses aux questions par le formateur et ou les participants ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.

— 21 heures

Objectif

Améliorer l'accueil des nouveaux professionnels pour favoriser leur intégration.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

— EN RÉSUMÉ

Favoriser et améliorer l'intégration des nouveaux salariés (tous contrats confondus), est un challenge pour les établissements désireux de fidéliser les collaborateurs, améliorer leur image et garantir des soins de qualité et une continuité de service.

La formation "Accueil des nouveaux professionnels" permet de développer des attitudes bienveillantes vis à vis des nouveaux arrivants et s'appuie sur le partage d'expérience. Elle favorise une optimisation de la prise de fonctions et meilleure implication au travail de la part des professionnels.

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 15min

15 min

- Présentation digitale de la formation, de son organisation et de l'utilisation technique de la plateforme.

MODULE 1 — 4h45

Communiquer avec bienveillance et sérénité

1h45 → 3h

- Introduction à la communication bienveillante.
- Comprendre les émotions.
- Gérer nos émotions.
- Communiquer avec sérénité.
- Comprendre les jeux psychologiques.
- Sortir des jeux psychologiques.
- Communication : préférer l'ouverture à la fermeture.
- Communication : être authentique et assertif.

MODULE 2 — 10h

Préparer et anticiper l'accueil des nouveaux collaborateurs

7h en présentiel → 3h

- Comprendre les enjeux pour le service et pour le nouvel arrivant.
- Développer des outils d'accueil : sécuriser l'arrivant, apprendre à le connaître et faciliter son adaptation.
- Partager le fonctionnement et les valeurs de l'établissement.
- Identifier les rôles de chacun dans le processus d'accueil.
- Construire un procédé d'accueil dans sa globalité.
- Communiquer sur le processus d'accueil avec le reste de la structure.

1/2

Compétences visées

- Communiquer avec Bienveillance et sérénité
- Préparer et anticiper l'accueil des nouveaux collaborateurs.
- Développer la coopération et le partage d'expérience.

Référence — **ACCUEIL02**

PRÉREQUIS

Se munir de son agenda/calendrier.

PUBLIC

Encadrement et membres du personnel d'une structure sanitaire, sociale, médico-social.

ORGANISATION

De 5 à 7 stagiaires maximum

INTERVENANTS

Formateurs et coaches en relation/communication et Qualité de Vie au Travail, et expert du secteur d'activité.

ÉVALUATION

Quizz et autotest d'évaluation. Évaluation par jeux de rôle pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

— 21 heures

Objectif

Améliorer l'accueil des nouveaux professionnels pour favoriser leur intégration.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

2/2

MODULE 3 — 4h

Proposer un accueil et un accompagnement des résidents rassurant

1h → 2h → 1h

- Retour après l'intersession sur le travail d'accueil.
- Identifier les besoins d'évolution du plan d'accueil.
- Identifier les souhaits et engagements respectifs.
- Assurer un suivi par l'écriture des engagements et validations.

MODULE 4 — 2h

Dédié au pilote du groupe de travail

1h → 1h

- Aider à renforcer le fonctionnement collectif.
- Développer une écoute active.
- Développer son assertivité.
- Fédérer et motiver.
- Synthétiser et reformuler les points clés.
- Formaliser les décisions prises.

Appréciation des progrès

Évaluation — 20 min

- Bilan sur toutes les compétences acquises lors de la formation.

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.

Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations

Accompagnement visio avec le formateur

- Échanges sur les expérimentations ;
- Quizz et tests ;
- Réponses aux questions par le formateur et ou les participants ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.

Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations

Accompagnement visio avec le formateur

- Échanges sur les expérimentations ;
- Quizz et tests ;
- Réponses aux questions par le formateur et ou les participants ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.

Équipes soignantes et équipes de restauration : une relation efficace

— Établissement de santé



Objectif

Structurer les échanges et encourager la collaboration des équipes.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

— EN RÉSUMÉ

La formation "Assurer une relation efficace entre les équipes soignantes et les équipes de restauration" est un enjeu pour les établissements de santé, qui souhaitent prévenir les risques sanitaires et les risques de dénutrition ainsi qu'assurer un service de qualité dans le respect de l'équilibre alimentaire et des goûts des patients/résidents.

En effet, le repas est un des moments privilégiés en établissement et constitue un engagement au quotidien de la part des professionnels.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure de redéfinir collectivement le rôle du repas et d'assurer le bon fonctionnement de cette prestation.

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 15min

15 min

- Présentation digitale de la formation, de son organisation et de l'utilisation technique de la plateforme.

MODULE 1 — 4h45

Communiquer avec bienveillance et sérénité

1h45 → 3h

- Introduction à la communication bienveillante.
- Comprendre les émotions.
- Gérer nos émotions.
- Communiquer avec sérénité.
- Comprendre les jeux psychologiques.
- Sortir des jeux psychologiques.
- Communication : préférer l'ouverture à la fermeture.
- Communication : être authentique et assertif.

MODULE 2 — 10h

Construire les règles de fonctionnement

7h en présentiel → 3h

- Définir le bon fonctionnement de la prestation repas.
- Définir les rôles de chacun.
- Identifier les besoins de chaque équipe.
- Répondre aux attentes des patients/résidents.
- Élaborer des règles de travail et s'y tenir.
- Communiquer aux équipes les objectifs à atteindre.
- Déterminer les critères d'évaluation.

1/2

FORMATION

Qualifiante

— 21 heures

Compétences visées

- Communiquer avec Bienveillance et sérénité
- Construire une organisation des repas efficace, pour chaque équipe
- Uniformiser les pratiques relatives à l'alimentation des patients/résidents

Référence — **SOIGNCUI01**

PRÉREQUIS

Se munir de son agenda/calendrier.

PUBLIC

Encadrement et membres du personnel d'une structure sanitaire, sociale, médico-social.

ORGANISATION

De 5 à 7 stagiaires maximum

INTERVENANTS

Formateurs et coaches en relation/communication et Qualité de Vie au Travail, et expert du secteur d'activité.

ÉVALUATION

Quizz et autotest d'évaluation. Évaluation par jeux de rôle pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Équipes soignantes et équipes de restauration : une relation efficace

— Établissement de santé



Objectif

Structurer les échanges et encourager la collaboration des équipes.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

2/2

MODULE 3 — 4h

Instaurer un cadre et une confiance collective

1h → 2h → 1h

- Retour après l'intersession sur l'évolution de l'organisation des repas.
- Identifier les besoins d'évolution de la prestation.
- Identifier les souhaits et engagements respectifs.
- Assurer un suivi par l'écriture des engagements et validations.

MODULE 4 — 2h

Dédié au pilote du groupe de travail : Piloter le groupe projet

1h → 1h

- Aider à renforcer le fonctionnement collectif.
- Développer une écoute active.
- Développer son assertivité.
- Fédérer et motiver.
- Synthétiser et reformuler les points clés.
- Formaliser les décisions prises.

FORMATION

Qualifiante

— 21 heures

Appréciation des progrès



Évaluation — 20 min

- Bilan sur toutes les compétences acquises lors de la formation.



Lexique

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.



Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations



Accompagnement visio avec le formateur

- Échanges sur les expérimentations ;
- Quizz et tests ;
- Réponses aux questions par le formateur et ou les participants ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.



Lexique

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.



Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations



Accompagnement visio avec le formateur

- Échanges sur les expérimentations ;
- Quizz et tests ;
- Réponses aux questions par le formateur et ou les participants ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.



Qualifiante



Best-seller

— 14 heures



Objectif

Adopter une posture et des comportements adaptés pour prévenir, faire face et se protéger en cas d'agression et d'incivilités.



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 5 min

5 min

- Présentation digitale de la formation, de son organisation et de l'utilisation technique de la plateforme.

MODULE 1 — 14h

Gestion de l'agressivité verbale et comportementale

2h → 5h → en présentiel — 7h

- Qu'est-ce que l'agressivité (partie 1).
- Qu'est-ce que l'agressivité (partie 2).
- Utiliser des clés de décryptage de l'humain.
- Développer sa capacité empathique.
- Travailler sur sa posture.
- Les 5 étapes de la gestion du conflit.
- Synthèse des savoir être et faire et des erreurs à éviter.
- Se protéger, se ressourcer et anticiper.
- Pratiquer la cohérence cardiaque.

Compétences visées

- Identifier les fonctionnements et comprendre le processus de l'agressivité.
- Acquérir une posture et faire face avec assertivité.
- Récupérer après une situation de tension ou d'agression et savoir l'anticiper

Référence —

GAE02DIS

PRÉREQUIS

Un ordinateur, une connexion internet et une webcam.

PUBLIC

Tout public.

ORGANISATION

1 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en présentiel

Appréciation des progrès



Évaluation — 20 min

- Bilan sur toutes les compétences acquises lors de la formation.



Lexique

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.



Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations



Accompagnement visio avec le formateur

- Échanges sur les expérimentations ;
- Quizz et tests ;
- Réponses aux questions par le formateur et ou les participants ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.



e-learning

Management

193 Entretien annuel d'évaluation : module managers

194 Management relationnel

195 Management relationnel (secteur sanitaire et social)

Entretien annuel d'évaluation : module managers

FORMATION

Qualifiante

Best-seller

— 14,45 heures

Objectif

Préparer et conduire efficacement des entretiens annuels d'évaluation.

MANAGEMENT

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 45 min

30 min → 15 min

- Présentation du formateur et des participants et recueil des attentes.
- Présentation digitale de la formation, de son organisation et de l'utilisation technique de la plateforme.

MODULE 1 — 7h

La préparation de l'entretien annuel d'évaluation

2h → 3h → 2h

- Comprendre les caractéristiques, l'intérêt et la plus-value de l'entretien annuel.
- Éviter les erreurs classiques.
- Recueillir les données pertinentes et faire le lien avec les échanges de l'année et de l'année précédente.
- Préparer l'équipier à la réalisation d'un entretien participatif.
- Préparer et construire chaque entretien en semi sur-mesure.
- Recourir à l'évaluation partagée de son management relationnel.
- Analyser les données pour construire le futur et fixer de nouveaux objectifs.
- Formaliser la phase d'accueil.
- Installer un climat propice à l'échange et à l'intimité professionnelle.
- Cadrer le déroulement de l'entretien.

MODULE 2 — 7h

Réussir ses communications et ses feedbacks managériaux

2h → 3h → 2h

- Développer sa capacité d'écoute et de reformulation.
- Formuler des besoins plutôt que des reproches.
- Éviter les toxiques relationnels.
- Communiquer avec assertivité et ouverture.
- Dynamiser les objectifs à atteindre.
- Générer de la motivation et éviter les effets démotivants.
- Effectuer un bilan énergisant.

Compétences visées

- Annoncer et communiquer l'entretien annuel d'évaluation.
- Préparer et construire chaque entretien sur-mesure.
- Réaliser des entretiens constructifs et motivants.

Référence —

GRHMDIS

PRÉREQUIS

Un ordinateur, une connexion internet et une webcam.

PUBLIC

Direction et encadrement.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative et questionnaire d'entrée et de sortie de formation. Évaluation par jeux de rôle pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en présentiel

Appréciation des progrès



Évaluation — 20 min

- Bilan sur toutes les compétences acquises lors de la formation.



Lexique

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.



Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations



Accompagnement visio avec le formateur

- Échanges sur les expérimentations ;
- Quizz et tests ;
- Réponses aux questions par le formateur et ou les participants ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.

Management relationnel

— Excellence relationnelle du manager et performance de l'équipe



Objectif

Renforcer la posture relationnelle des managers et booster la motivation de ses équipes.

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 2h



- Présentation du formateur et des participants et recueil des attentes (45 min).
- Présentation digitale de la formation, de son organisation et de l'utilisation technique de la plateforme (15 min).
- Introduction sur le fonctionnement de la démarche QVT et les liens entre motivation, management et QVT (2h) : les 4 cadrans de la QVT, les priorités d'actions et les étapes chronologiques de la démarche.

MODULE 1 — 7h30

Adopter une posture managériale facilitante



- Différencier la posture du manager et celle de l'expert.
- Différencier les fonctions du cadre et celles du manager.
- Définir les priorités du manager et agir en conséquences.

MODULE 2 — 7h30

Réussir ses communications et ses feedbacks managériaux



- Différencier le feedback du recadrage.
- Écarter les toxiques de la communication.
- Préparer son feedback à l'écrit.
- Préparer l'interlocuteur.
- Réussir son feedback de progrès.
- Définir la reconnaissance managériale.
- Réussir son feedback de reconnaissance.

MODULE 3 — 9h

Accueillir et responsabiliser ses collaborateurs efficacement



- Disponibilité et indisponibilité du manager.
- Construire sa disponibilité et son indisponibilité.
- Accueillir le collaborateur.
- L'écoute active managériale.
- Pratiquer le questionnement managérial.

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.

Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations

Accompagnement visio avec le formateur

- Échanges sur les expérimentations ;
- Quizz et tests ;
- Réponses aux questions par le formateur et ou les participants ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.

MANAGEMENT

FORMATION



Qualifiante



Best-seller

— 26 heures

Compétences visées

- Devenir proactif dans ses relations.
- Préparer sa communication et éviter les réactions immédiates et instinctives.
- Accueillir et responsabiliser les collaborateurs dans leurs besoins.
- Endosser les justes rôles et postures managériales.
- Initier des changements de culture, de représentations et oser innover.

Référence —

MANA03DISTS

PRÉREQUIS

Un ordinateur, une connexion internet et une webcam.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers de proximité.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation par jeux de rôle pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de ré-évaluation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en présentiel

Appréciation des progrès



Évaluation — 20 min

- Bilan sur toutes les compétences acquises lors de la formation.



Visio de suivi — 2h

- Échanges sur les expérimentations ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.



Lexique

Management relationnel (secteur sanitaire et social)

— Excellence relationnelle du manager et performance de l'équipe



Objectif

Renforcer la posture relationnelle des managers et booster la motivation de ses équipes.

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 3h



- Présentation du formateur et des participants et recueil des attentes (45 min).
- Présentation digitale de la formation, de son organisation et de l'utilisation technique de la plateforme (15 min).
- Introduction sur le fonctionnement de la démarche QVT et les liens entre motivation, management et QVT (2h) : les 4 cadrans de la QVT, les priorités d'actions et les étapes chronologiques de la démarche

MODULE 1 — 7h30

Adopter une posture managériale facilitante



- Différencier la posture du manager et celle de l'expert.
- Différencier les fonctions du cadre et celles du manager.
- Définir les priorités du manager et agir en conséquences.

MODULE 2 — 7h30

Réussir ses communications et ses feedbacks managériaux



- Différencier le feedback du recadrage.
- Écarter les toxiques de la communication.
- Préparer son feedback à l'écrit.
- Préparer l'interlocuteur.
- Réussir son feedback de progrès.
- Définir la reconnaissance managériale.
- Réussir son feedback de reconnaissance.

MODULE 3 — 9h

Accueillir et responsabiliser ses collaborateurs efficacement



- Disponibilité et indisponibilité du manager.
- Construire sa disponibilité et son indisponibilité.
- Accueillir le collaborateur.
- L'écoute active managériale.
- Pratiquer le questionnement managérial.

Vidéos de cours et exercices

- Apprentissage ;
- Exercices pédagogiques ;
- Challenges de mise en pratique en fin de module.

Mise en pratique sur le terrain

- Pratiquer en autonomie ;
- Autoévaluation ;
- Préparation de questions et débriefing des expérimentations

FORMATION



Qualifiante



Best-seller

— 26 heures

Compétences visées

- Devenir proactif dans ses relations.
- Préparer sa communication et éviter les réactions immédiates et instinctives.
- Accueillir et responsabiliser les collaborateurs dans leurs besoins.
- Endosser les justes rôles et postures managériales.
- Initier des changements de culture, de représentations et oser innover.

Référence —

MANA03DIS

PRÉREQUIS

Un ordinateur, une connexion internet et une webcam.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers de proximité.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation par jeux de rôle pour validation des compétences acquises. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de ré-évaluation. Évaluation à chaud et à froid.

Appréciation des progrès



Évaluation — 20 min

- Bilan sur toutes les compétences acquises lors de la formation.



Visio de suivi — 2h

- Échanges sur les expérimentations ;
- Suivi de progression et des difficultés pour chaque participant.

MANAGEMENT

Lexique



e-learning
Gérontologie

197 Dépister les sujets chuteurs et prévenir les chutes des personnes âgées

Dépister les sujets chuteurs et prévenir les chutes des personnes âgées

FORMATION

Qualifiante

— 3h30

Objectif

Repérer les sujets chuteurs à hauts risques et adapter les moyens de prévenir les chutes des personnes âgées, à travers des tests de dépistage.

III
GÉRONTOLOGIE

Modalité pédagogique — CLASSE VIRTUELLE

— EN RÉSUMÉ

La formation "Dépister les sujets chuteurs et prévenir les chutes des personnes âgées", réalisée par le concepteur du jeu Perkichute®, se destine à toute personne (aidants familiaux ou soignants) souhaitant dépister un éventuel sujet chuteur grâce à une large variété de tests qui permettent d'analyser rapidement un niveau de risque et d'affiner la connaissance de cette problématique.

Les tests proposés vous permettront d'analyser les fragilités intrinsèques des personnes que vous accompagnez et de leur apporter conseils et préconisations afin de prévenir le risque de chute ou d'éviter une rechute.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Réaliser des tests simples d'équilibre et de marche
- Évaluer à l'aide de grilles de cotation les capacités d'équilibre, de marche et de contrôle postural
- Proposer de mettre en place des protocoles de prévention ou de sensibilisation auprès de la personne dépistée (contrôle, prise en charge médicale, aménagement lieu de vie, etc.)

— PÉDAGOGIE

Pédagogie ludique et applicative, vidéos de démonstration. Applications concrètes. Grilles et outils d'analyse décryptés.

50% pratique, 50% théorique.

Après avoir pris connaissance de cette formation, nous vous recommandons vivement d'expérimenter les différents tests sur le terrain ou avec des collègues pour une meilleure appropriation de la démarche et des outils.

Référence —

SUCHU

PRÉREQUIS

Un ordinateur et une connexion internet.

PUBLIC

Aidants familiaux, auxiliaires de vie, soignants.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

- e-learning (1h)
- Travail personnel avec mise en pratique (2h30)

ÉVALUATION

Évaluation par quizz en fin de module. Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en présentiel

Le programme

● MODULE INTRODUCTIF — 5 min

- Présentation digitale de la formation.
- État des lieux sur l'urgence de dépister les potentiels sujets chuteurs.
- Présentation des deux niveaux de tests proposés.
- Présentation du Jeu éducatif Perkichute permettant d'animer des ateliers autour de la prévention des chutes.

● MODULE 1 — 10 min Les tests "simples"

- **Timed Up & Go** → Détecter les chutes antérieures et analyser le risque de chutes au cours de la marche.
- **Get Up & Go** → Analyser la stabilité de la personne, grâce à un exercice en mouvement.
- **L'équilibre en appui unipodal** → Déterminer le risque de chute en testant l'équilibre sur un pied (test chronométré).
- **Walking and Talking** → Diagnostiquer les sujets à risques en exécutant plusieurs tâches en même temps.
- **La poussé sternale** → Analyser les altérations des anticipations posturales.

● MODULE 2 — 12 min

Les tests "avancés" pour aller plus loin dans l'analyse

- **Le test de Tinetti** → Examiner les anomalies de l'équilibre et de la marche dans des situations de la vie quotidienne
- **Test de Berg** → Évaluer l'équilibre par l'observation de la performance de 14 mouvements habituels,
- **Index de marche dynamique** → Évaluer la capacité de la personne à marcher dans des situations comportant des demandes externes verbales (équilibre et contrôle postural)

● CONCLUSION — 3 min

- **Des livrables pour aller plus loin** →
- "Votre maison est-elle protégée contre les chutes ?"
- Check-list soignant "Avant de sortir de la chambre, avez-vous pensé à prévenir les chutes ?"

Conditions générales de vente

Article 1 : Objet

En exécution du présent contrat, Compétences Prévention s'engage à organiser la prestation de service dont les spécificités sont décrites dans la présente proposition.

Article 2 : Organisation de la prestation

Dans le cadre des formations INTRA, le Client s'engage à mettre à disposition des Consultants de Compétences Prévention les moyens appropriés pour accomplir leur mission. Les prestations sont assurées par des Consultants formés aux savoir-faire et méthodes de Compétences Prévention.

Dans le cadre d'une prestation de formation en présentiel, il s'agit notamment d'un lieu spécifiquement prévu pour l'accueil de formations, de salles aérées, silencieuses, spacieuses et équipées de moyens pédagogiques standards (1 paperboard, 1 vidéoprojecteur, 1 écran), et des repas prévus pour chaque journée. Les mesures sanitaires devront être respectées par le client (port des EPI et mesures sanitaires en vigueur – notamment celles liées au COVID 19).

Article 3 : Niveau de connaissances préalables nécessaire

Dans le cas où la prestation nécessiterait des connaissances spécifiques préalables, le Client s'assurera directement auprès des personnes concernées qu'elles possèdent bien les prérequis nécessaires et qu'elles respectent les mesures sanitaires en vigueur (gestes barrières et port des EPI).

Article 4 : Dispositions financières

En contrepartie des prestations réalisées, le Client s'engage à verser à Compétences Prévention une somme correspondant aux honoraires de la prestation décrite dans la présente proposition.

Les prix indiqués sont nets pour les actions qui entrent dans la catégorie des actions d'enseignement ou de formation prévues à l'article L. 6313-1 du Code du Travail.

Les règlements sont effectués aux conditions suivantes :

- Le paiement comptant doit être effectué par le Client, au plus tard dans un délai de 30 (trente) jours à compter de la date de la facture ;
- Le règlement est accepté par règlement domicilié automatique (prélèvement), chèque, virement bancaire ou postal.

Article 5 : Règlement par un OPCO

Pour une prestation de formation, en cas de paiement effectué par un OPCO, il appartient au Client d'effectuer une demande de prise en charge avant le début de la formation auprès de l'OPCO/financeur dont il dépend. L'accord de financement doit être communiqué à Compétences Prévention AVANT le démarrage de la formation par email ou par fax.

En cas de prise en charge partielle par l'OPCO, la différence est directement facturée au Client. Si l'accord de prise en charge de l'OPCO ne parvient pas à Compétences Prévention au premier jour de la formation, ou si la prise en charge est refusée par l'OPCO, le Client sera facturé de l'intégralité du coût du stage.

Article 6 : Frais de mission

Les frais de mission, hors frais de repas - directement pris en charge par le client, sont refacturés à prix coûtant à partir de l'agence de rattachement du consultant.

Article 7 : Retard de paiement

En cas de retard de paiement, Compétences Prévention se réserve le droit, sans mise en demeure, de suspendre ses prestations, et de les reprendre, sauf avis contraire, dès régularisation de paiement.

En cas de retard de paiement, il sera dû de plein droit et sans mise à demeure un intérêt de retard de 15% l'an ainsi qu'une indemnité forfaitaire de 20% de la somme due.

Article 8 : Défaut de paiement

Tout défaut de paiement du Client, même partiel, à l'échéance autorise Compétences Prévention de plein droit et automatiquement à prononcer la résiliation du contrat. La notification de la résiliation pourra se faire par toute voie de droit. Les intérêts de retard prévus ainsi que l'indemnité forfaitaire seront dus à Compétences Prévention en dépit de la résiliation de la vente.

Article 9 : Réclamation

Aucune réclamation se rapportant au contenu de la facture n'est recevable si elle n'est pas formulée par lettre recommandée avec accusé de réception dans les huit jours suivant la date de la facture.

Article 10 : Location de salle

Lorsque la prestation se déroule à l'extérieur des locaux du Client, les frais inhérents à la location de salle sont à la charge du Client, ou facturés en supplément.

Article 11 : Frais de reprographie

Les différents documents diffusés aux participants sont remis au consultant. Celui-ci en assure la diffusion auprès des participants concernés.

Article 12 : Propriété intellectuelle

Dans le cadre d'une formation, tout matériel pédagogique émanant de Compétences Prévention (documents, fichiers informatiques ou autres portant le logo Compétences Prévention) est la propriété exclusive de Compétences Prévention.

Lorsque le Client met à la disposition de la société Compétences Prévention des éléments de contenu pédagogique sous quel que format que ce soit, il confère à Compétences Prévention un droit d'utilisation de ces documents tout en conservant la propriété intellectuelle sur ses documents.

Toute reproduction d'un quelconque document (numérique ou papier) émanant de Compétences Prévention ne pourra être faite qu'avec l'assentiment écrit de Compétences Prévention, à moins qu'il n'y soit fait mention exprès dans ce contrat.

Article 13 : Délai de rétractation / annulation

À l'initiative de Compétences Prévention :

L'ouverture des stages en **INTER établissements** est soumise à un seuil minimum. S'il n'est pas atteint, la session peut être reportée ou annulée. Dans ce cas, l'entreprise en sera informée dans un délai de 15 jours ouvrés avant le début de la formation et la totalité des sommes versées sera restituée.

Pour les stages en INTER ou en INTRA, en **cas de force majeure** (indisponibilité du formateur, intempéries...), la session sera reportée ou annulée, dans ce dernier cas, l'entreprise sera intégralement remboursée des sommes versées.

À l'initiative de l'entreprise ou du stagiaire, pour toute annulation (sauf cas de force majeure) effectuée par écrit (courrier ou mail) :

- **Au moins 20 jours ouvrés avant le début du stage** : l'annulation peut être faite par le client sans frais.
- **Les remplacements de participants sont admis à tout moment**, sans frais, au plus tard la veille du stage, sur communication écrite à Compétences Prévention des noms et coordonnées du remplaçant. Il appartient dans ce cas au Client de vérifier l'adéquation du profil et des objectifs avec ceux définis dans le programme de formation.
- **Moins de 20 jours ouvrés avant le début du stage** : Compétences Prévention sera fondée à facturer 30 % du montant (non remis) de la formation.

- **En cas d'absence ou d'abandon** en cours de stage, ce dernier est payable en totalité.
- **Sur demande du client**, si l'absence est justifiée par un certificat médical, ces frais pourront être déduits en cas de réinscription immédiate à la prochaine session.
- Quel que soit le stage, si le client ne se présente pas à la formation sans avoir procédé dans les délais à une annulation formelle, ou se présente en retard, ainsi qu'en cas de participation partielle ou de cessation anticipée pour tout autre motif que la force majeure dûment reconnues, il **sera redevable de l'intégralité du montant de sa formation**.

Les sommes versées par l'entreprise à titre de dédit, conformément aux dispositions de l'article L991-6 du Code du Travail, sont **non imputables** à la contribution obligatoire de formation professionnelle continue et seront assujetties à TVA.

Le client doit informer Compétences Prévention de sa rétractation par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 14 : Report et changement de dates

Le calendrier de la mission et les dates de formation sont fixés d'un commun accord entre Compétences Prévention et le Client et arrêtés de façon ferme.

Tout changement et report de date à l'initiative du Client, effectué à l'issue du contrat signé, devra faire l'objet d'une demande écrite et transmise à Compétences Prévention 15 jours au plus tard avant le début du stage.

Article 15 : Éthique

Compétences Prévention s'engage à une discrétion absolue tant vis-à-vis du client que vis-à-vis des participants ou des collaborateurs du Client.

Article 16 : Contestations et litiges

Si une contestation ou un différend n'ont pu être réglé à l'amiable, le Tribunal de Commerce de Paris sera seul compétent pour régler le litige.



Notes

Lined area for taking notes on page 200.

Lined area for taking notes on page 201.



Pour plus d'informations,

contactez-nous !

Nos conseillers saurons
écouter vos besoins.

05 53 57 84 48

contact@competences-prevention.com

Suivez-nous sur les réseaux

