

Catalogue des formations



Former pour prévenir,
accompagner pour agir

- 4 Découvrez nos 8 domaines de formation
- 6 Nos experts au plus proche de vous
- 8 Comment se déroule une formation ?
- 10 Nos accompagnements et conseils
- 14 Redécouvrez l'apprentissage de l'e-learning
- 16 Prévenir le risque de chute des personnes âgées

RISQUES PHYSIQUES

- 20 Devenir Acteur PRAP IBC
- 21 MAC Acteur PRAP IBC
- 22 Devenir Acteur PRAP Petite Enfance
- 23 MAC Acteur PRAP Petite Enfance
- 24 Devenir Acteur PRAP 2S
- 25 MAC Acteur PRAP 2S
- 26 Devenir Acteur Prévention ASD
- 27 MAC Acteur Prévention ASD
- 28 Gestes et Postures : mobilisation de personnes
- 29 Gestes et Postures : mobilité de la personne aidée
- 30 Gestes et Postures : manutention et port de charges
- 31 Gestes et Postures : travail sur écran

SÉCURITÉ & SECOURISME

- 34 Devenir SST : Sauveteur Secouriste du Travail
- 35 MAC SST : Sauveteur Secouriste du Travail
- 36 AFGSU 1
- 37 Recyclage AFGSU 1
- 38 AFGSU 2
- 39 Recyclage AFGSU 2
- 40 Habilitation électrique HOB0
- 41 Recyclage habilitation électrique HOB0
- 42 Habilitation électrique BSBE Manœuvre
- 43 Recyclage habilitation électrique BSBE Manœuvre
- 44 Devenir EPI : Équipier de Première Intervention
- 45 Recyclage EPI : Équipier de Première Intervention
- 46 Évacuation incendie
- 47 Incendie : Manipulation extincteurs et prévention
- 48 Prévention routière et addictions
- 49 Gestes de premiers secours
- 50 Premiers Secours en Santé Mentale
- 51 Premiers Secours en Santé Mentale

QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- 54 S'initier à la prévention des RPS
- 55 RPS : Sensibilisation aux Risques Psychosociaux
- 56 Gérer son stress et prévenir l'épuisement professionnel en établissement de santé
- 57 QVCT : Piloter la démarche et prévenir les RPS
- 58 QVCT : Manager la démarche et prévenir les RPS
- 59 QVCT : Participer à la démarche et prévenir les RPS
- 60 Gestion du stress au travail
- 61 Communication bienveillante

- 62 Gestion de l'agressivité et des conflits
- 63 Addictions : prévention et sensibilisation
- 64 Gestion de ses émotions en milieu professionnel
- 65 Gestion du temps et des priorités
- 66 Retraite : réussir son départ
- 67 Tuteur en entreprise
- 68 Codéveloppement pour animer le projet de QVCT
- 69 S'adapter aux réorganisations dans son service
- 70 Recouvrer son énergie et gagner en sérénité
- 71 Trouver du sens et de l'optimisme au travail

MANAGEMENT

- 74 Gérer les conflits dans son équipe
- 75 Diriger et manager en toute sérénité
- 76 Excellence relationnelle du manager et performance de l'équipe
- 77 Management relationnel du manager de proximité
- 78 Perfectionnement management relationnel
- 79 Déléguer efficacement
- 80 Optimiser le fonctionnement du CODIR
- 81 Managers : réussir ses entretiens annuels
- 82 Conduire des réunions et entretiens efficaces
- 83 Manager des managers
- 84 Conduite du changement
- 85 Cohésion d'équipe
- 86 Manager le télétravail
- 87 Accompagnement et soutien managérial
- 88 Motiver et fidéliser son équipe
- 89 Codéveloppement pour optimiser ses pratiques managériales

GESTION DE LA PRÉVENTION

- 92 Développer et manager la prévention des risques professionnels
- 93 Piloter et manager une démarche de prévention
- 94 Devenir animateur prévention dans le secteur sanitaire et médico-social (AP SMS)
- 95 Suivi de projet pour les Animateurs Prévention
- 96 MAC Animateur Prévention SMS
- 97 Développer et manager la prévention des risques professionnels dans sa structure
- 98 Devenir Animateur Prévention Aide et Soin à Domicile
- 99 MAC Animateur Prévention Aide et Soin à Domicile
- 100 Devenir Animateur Prévention
- 101 MAC Animateur Prévention
- 102 Référent Prévention dans son entreprise
- 103 Assistant de Prévention
- 104 Document Unique et PAPRI Pact
- 105 Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)
- 106 Analyser les accidents de travail
- 107 Structurer sa feuille de route en prévention
- 108 Appréhender les obligations employeurs en matière de santé-sécurité au travail

INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

- 112 CSE : Économique et social
- 113 Présider le CSE pour la direction et les RH
- 114 CSE : Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)
- 115 CSE : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)
- 116 CSE : référent harcèlement sexuel et agissements sexistes
- 117 CST : Comité Social Territorial
- 118 CSA : Comité Social d'Administration

GÉRONTOLOGIE

- 122 Bientraitance de la personne dépendante avec le simulateur de vieillissement
- 123 Référent Bientraitance
- 124 Aide à la toilette : comprendre et accompagner
- 125 Alzheimer : comprendre et accompagner
- 126 Accompagnement des personnes en fin de vie
- 127 Ressentir pour mieux agir : simulateur de vieillissement
- 128 Perkichute® : Prévention des risques de chutes
- 129 Animer la prévention des chutes des personnes âgées avec le jeu Perkichute® et dépister les potentiels sujets chuteurs
- 130 Réaliser des transmissions ciblées efficaces
- 131 Développer la relation aux patients et à leurs familles
- 132 Accueil des résidents en Ehpad
- 133 Animation soignante pour les personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou troubles apparentés

FORMATION DE FORMATEURS

- 136 Devenir Formateur PRAP IBC
- 138 MAC Formateur PRAP IBC
- 139 Devenir Formateur PRAP 2S
- 141 MAC Formateur PRAP 2S
- 142 Devenir Formateur Acteur prévention ASD
- 143 MAC Formateur d'acteur prévention ASD
- 144 Consolider ses compétences pédagogiques de Formateur PRAP (2S et IBC)
- 145 Devenir formateur : acquérir les bases en pédagogie
- 146 Perfectionner ses compétences pédagogiques de formateur
- 147 Passerelle Formateur PRAP IBC vers Formateur PRAP 2S
- 148 Perfectionnement Formateur PRAP : activités de bureau
- 149 Devenir Formateur SST
- 150 Devenir Formateur SST (formation allégée)
- 151 MAC Formateur SST
- 152 Formateur en communication bienveillante
- 153 Formateur à la bientraitance de la personne âgée
- 154 Formateur en QVCT et prévention des RPS
- 155 Intervenant en QVCT
- 156 Formateur CSE : Comité Social et Économique
- 157 Formateur CSE : Consolider ses compétences en SSCT
- 158 Formateur en management relationnel
- 159 Formateur en management de la QVCT

- 160 Formateur en bien-être au travail
- 161 Formateur à la réalisation de l'entretien annuel individuel
- 162 Formateur en gestion de l'agressivité et des conflits

E-learning

SÉCURITÉ & SECOURISME

- 167 Incendie : Manipulation extincteurs et prévention

QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- 169 Communiquer avec bienveillance et sérénité
- 170 QVCT : Participer à la démarche et prévenir les RPS
- 171 QVCT : Manager la démarche et prévenir les RPS
- 172 Management relationnel
- 173 Prendre soin de soi et maintenir son énergie
- 174 Gestion de l'agressivité et des conflits

MANAGEMENT

- 177 Entretien annuel d'évaluation : module managers
- 178 Management relationnel

GÉRONTOLOGIE

- 181 Dépister les sujets chuteurs et prévenir les chutes des personnes âgées

- 182 Conditions générales de vente

Découvrez nos 8 domaines de formation

Chez **Compétences Prévention**, nous mettons tous les jours notre expertise au profit de nos clients en leur proposant des projets structurés, adaptés à leurs besoins, à leurs enjeux et aux spécificités de leur secteur d'activités. Nous agissons à tous les niveaux pour répondre aux besoins de prévention et au développement de la qualité de vie au travail afin d'assurer la sécurité et la santé physique et mentale de tous les salariés.

Nous voulons être **vecteur de pérennité, de développement, de sécurité** et de ce fait, améliorer la productivité de votre entreprise.

Gérontologie

Apporter une prise en soin de qualité adaptée aux personnes âgées tout en garantissant une bonne qualité de vie au travail.

FORMATIONS VEDETTES

- >> **Accompagnement des personnes en fin de vie**
- >> **Simulateur de vieillissement**

Risques physiques

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

FORMATIONS VEDETTES

- >> **Acteur PRAP 2S et IBC**
- >> **Gestes et postures : travail sur écran**

Qualité de vie et des conditions de travail

Les clés pour renforcer la motivation, la performance et la cohésion de l'équipe par le plaisir au travail et l'attention portée au bien-être des collaborateurs.

FORMATIONS VEDETTES

- >> **Communication bienveillante**
- >> **Sensibilisation aux RPS (Risques Psychosociaux)**

Gestion de la prévention

Être en mesure d'initier et de piloter une démarche de prévention des risques professionnels et faire vivre cette démarche de prévention à travers ses collaborateurs

FORMATIONS VEDETTES

- >> **Analyser les accidents de travail**
- >> **Document unique et PAPRI Pact**

Management

Optimiser la performance individuelle et collective tout en favorisant la fidélisation du personnel et des relations collaboratives pour réduire le taux de turn-over.

FORMATIONS VEDETTES

- >> **Motiver et fidéliser ses équipes**
- >> **Optimiser le fonctionnement du CODIR**

Instances représentatives du personnel

Assurer la conformité légale, renforcer la représentation des salariés et fournir une expertise technique pour aborder les problématiques de l'entreprise.

FORMATIONS VEDETTES

- >> **CSE SSCT Santé Sécurité et Conditions de Travail**
- >> **Présider le CSE, pour la direction et les RH**

Formation de formateur

Apprendre un nouveau métier et devenir formateur professionnel, actualiser ou développer ses compétences, ou encore gérer la formation en interne pour les collaborateurs.

FORMATIONS VEDETTES

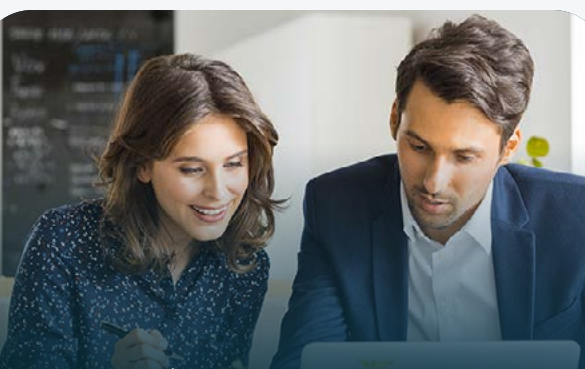
- >> **Formateur en QVCT et prévention des RPS**
- >> **Formateur PRAP 2S et IBC**

Sécurité et secourisme

Assurer la conformité légale, anticiper les risques et favoriser un environnement de travail serein et prêt à réagir en toutes circonstances.

FORMATIONS VEDETTES

- >> **Sauveteur Secouriste du Travail**
- >> **Premiers secours en santé mentale**



Chaque catégorie de notre catalogue dispose d'un **large choix de formations aussi variées que précises**, vous permettant d'aller plus loin dans votre acquisition de compétences.

Parcourez nos pages pour les découvrir ainsi que nos **accompagnements spécifiques**.



Nos experts au plus proche de vous

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 bénéficié d'expériences professionnelles variées (ergonomes, psychologues du travail, ergothérapeutes, juristes, soignants,...) s'appuient sur un référentiel qualité développé au sein de notre institut de formation de formateur.



Florent L.

Formateur de formateurs
(PRAP 2S et IBC)
Formateur en prévention
des risques professionnels



Régis L.

Référent formateur
Formateur de formateur
(PRAP 2S et IBC)



Éric D.

Formateur prévention
des risques professionnel



Laure R.

Formatrice en Qualité
de Vie et Conditions
de Travail



Dominique L.

Formateur et coach
en management relationnel



Sandrine V.

Formatrice de formateurs
(PRAP IBC)
Formatrice en prévention
des risques professionnels

Vos avis comptent !

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.

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.

Sophie G.

EHPAD privé (44)

DISPOSITIF : OPTIMISER SES PRATIQUES MANAGÉRIALES

Excellent formateur impliqué, qui connaît bien son sujet et qui va au bout du questionnement, puis, construit avec le candidat une stratégie d'aide managériale. Bravo !

Comment se **déroule** une **formation** ?



1 Conseil

Nous prenons le temps de vous écouter et d'étudier votre projet pour vous apporter une réponse adaptée à vos contraintes et besoins réels.

2 Proposition pédagogique et financière

Nos propositions sont étudiées pour correspondre à vos attentes.



5 Réalisation de la formation

Nos formateurs sont tous certifiés et formés à l'utilisation de techniques pédagogiques performantes, et maîtrisent des méthodes de communication et d'apprentissage adaptées à un public adulte.

4 Envoi des informations

Vous recevez toutes les informations utiles pour vous organiser et appréhender les contenus.

3 Planification et convention

Nous définissons ensemble un calendrier qui vous convient et contractualisons notre prestation en transparence à l'aide d'une convention de formation.

Évaluation à chaud de la formation

Nous récupérons vos retours et les traitons pour alimenter notre objectif d'amélioration continue.



Évaluation à froid de la formation

3 mois après la fin de votre formation, nous nous assurerons par le biais d'une évaluation à froid que votre formation a répondu à vos attentes et que vous ne rencontrez pas de difficultés dans la mise en pratique des compétences acquises.



6 Certification et attestation de fin de formation

Une fois la formation terminée, nos formateurs délivrent une attestation de fin de formation qui reprend les différentes compétences acquises par l'apprenant. Dans le cas d'une formation certifiante, un certificat est également fourni.

Nos accompagnements et conseils

Nous prenons le temps de vous écouter et d'étudier votre projet pour vous apporter une réponse adaptée à vos contraintes et besoins réels.



Gestion réglementaire en santé-sécurité au travail

Mise en conformité réglementaire en santé sécurité au travail (DUERP, PAPRIACT, etc...)



Un accompagnement pour répondre à vos obligations employeurs en matière de santé, sécurité et conditions de travail :

- Une assistance à la complétude des documents obligatoires (DUERP, PAPRIACT).
- Une visite de site pour identifier les risques.
- Une préconisation sur mesure par des experts.
- La création d'outils spécifiques pour gérer et prendre des décisions stratégiques.

Diagnostic RPS / Diagnostic QVCT



Un accompagnement pour évaluer et prévenir les Risques Psychosociaux (RPS) au sein de votre entreprise :

- L'exploration quantitative et qualitative en assurant la représentativité.
- Une analyse approfondie pour comprendre les situations, enjeux et besoins spécifiques.
- L'identification et la hiérarchisation des facteurs de RPS et des protections existantes pour évaluer leur impact sur la santé et la performance.
- L'élaboration d'un plan d'action ciblé pour améliorer durablement la Qualité de Vie au Travail, incluant la clarification des rôles et la mise en place d'un système de veille.

Étude ergonomique



Un accompagnement pour optimiser votre environnement de travail et améliorer la performance et la qualité de vie au travail :

- L'évaluation ergonomique de votre espace de travail.
- Des recommandations personnalisées par nos ergonomes certifiés et conseils sur les équipements.
- La conception d'outils spécifiques pour une meilleure gestion et prise de décision stratégique.

Développement d'entreprise

Management de la qualité et de la gestion des risques



Une expertise approfondie pour optimiser le management de la qualité et la gestion des risques au sein de votre entreprise :

- Un audit santé et performance.
- Une évaluation rigoureuse des processus existants et l'élaboration de la cartographie des risques.
- La mise en place de méthodologies et de pratiques visant à assurer la conformité aux normes et réglementations en vigueur.
- Des conseils stratégiques personnalisés pour renforcer le pilotage de la gestion des risques.
- Le développement d'outils spécifiques et de plans d'action adaptés pour assurer un système de santé et sécurité dans son entreprise, pour tous les collaborateurs.

Stratégie d'entreprise

Aide à la mise en place de stratégie en CODIR



Un soutien spécialisé pour guider efficacement votre Comité de Direction dans les prises de décisions stratégiques et favorables au développement de l'entreprise :

- Des séances de réflexion autour d'une vision stratégique.
- Une analyse approfondie des besoins et défis organisationnels.
- Des conseils avisés basés sur l'expertise de nos consultants pour orienter les décisions stratégiques.
- Le développement d'outils sur mesure pour faciliter la gestion opérationnelle et optimiser la performance globale de l'entreprise.

Coaching et accompagnement individuel ou collectif



Un accompagnement personnalisé pour libérer le potentiel et atteindre les objectifs professionnels de vos collaborateurs :

- Un coaching individuel adapté aux cadres dirigeants et managers pour renforcer leurs compétences relationnelles et leur leadership.
- Des sessions collectives visant à améliorer la cohésion d'équipe et le management transversal.
- Une méthodologie sur mesure, intégrant des simulations pratiques sur cas concrets et un soutien continu.
- Un accès à une plateforme en ligne offrant des ressources variées pour enrichir l'apprentissage et des conseils d'experts.

Missions déléguées

Gestion de votre plan de développement des compétences



Simplifier la gestion de votre plan de formation pour répondre efficacement à vos besoins et objectifs spécifiques :

- Une analyse approfondie de vos besoins en formation, adaptée à vos exigences et à celles de votre secteur.
- L'élaboration de votre catalogue de formations interne, conforme à votre identité et à vos standards de qualité.
- L'organisation complète des inscriptions, convocations et avis de recyclage.
- L'accès à une équipe dédiée de référents expérimentés, disponibles pour vous accompagner tout au long du projet.
- Un reporting mensuel détaillé, des bilans périodiques et des réunions de suivi pour assurer la pertinence et l'efficacité de vos formations.

Création de formations e-learning personnalisées



Une aide pour créer vos propres modules de formations e-learning pour proposer une montée en compétences de vos collaborateurs et renforcer votre marque employeur :

- Un cadrage et des storyboards avec un chef de projet dédié.
- Une aide à la budgétisation.
- Des illustrations dans le respect de votre charte graphique et de votre image d'entreprise.
- Aide au choix des méthodes pédagogiques et à la rédaction de vos supports/guides.
- Contrôle de tous les livrables dans le respect du référentiel QUALIOP.

Création de module de formation interne



Un accompagnement pour développer des modules de formation internes, adaptés à vos besoins spécifiques et aux exigences de votre secteur :

- L'analyse des besoins de formation et des compétences à développer.
- La conception de contenus pédagogiques personnalisés respectant votre charte graphique.
- Le déploiement de sessions de formation interactives et engageantes, intégrant des méthodes d'apprentissage innovantes.
- Une évaluation continue et un ajustement des modules pour garantir leur efficacité et pertinence.



Création de formation sur mesure



La conception de solutions sur mesure visant à développer les compétences individuelles et collectives pour soutenir vos objectifs de transformation et de performance :

- L'accompagnement à la définition de vos besoins par un référent.
- La conception d'un déroulé pédagogique et d'une fiche programme par nos référents pédagogiques expérimentés.
- Le déploiement et l'animation selon les modalités définies.
- La conception des évaluations à froid pour répondre à la validation des acquis de vos collaborateurs.

Événement d'entreprise

Organisation et mise en place de séminaires, conférences, et webinaires



Une approche complète et personnalisée pour répondre à tous vos besoins en événementiel :

- Une équipe dédiée à votre projet, depuis la conception de votre événement jusqu'à la gestion des retours à froid.
- Des programmes sur mesure, adaptés à vos objectifs et aux particularités de votre entreprise.
- La préparation de supports de communication efficaces et attrayants pour maximiser l'impact de votre message.
- L'intervention de nos experts sur tout le territoire national, assurant une couverture et une accessibilité maximale.

Atelier de cohésion d'équipe



Des ateliers de cohésion d'équipe conçus pour renforcer la collaboration et optimiser la performance collective de vos équipes :

- Des séances interactives facilitées par des professionnels expérimentés, visant à améliorer la communication et la confiance au sein du groupe.
- Des activités personnalisées pour identifier les forces individuelles et encourager le travail collaboratif.
- Le développement de stratégies pour résoudre les conflits et promouvoir un environnement de travail harmonieux et productif.

Séances de co-développement



Un accompagnement pour améliorer la cohésion d'équipe et optimiser vos pratiques professionnelles :

- Un partage d'expériences pour découvrir de nouvelles pratiques.
- Une analyse collective des problématiques afin de faire émerger des pistes de solutions.
- La création d'un groupe et de convivialité intra-entreprise.

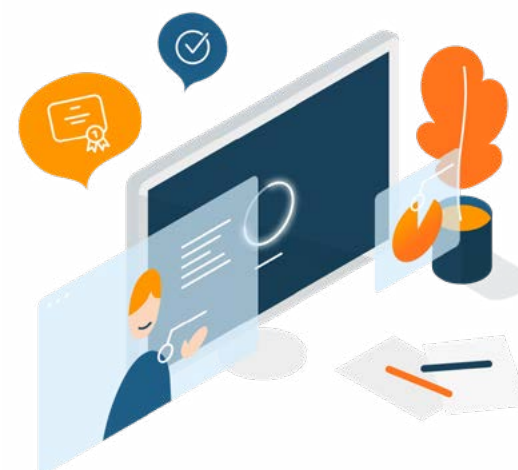
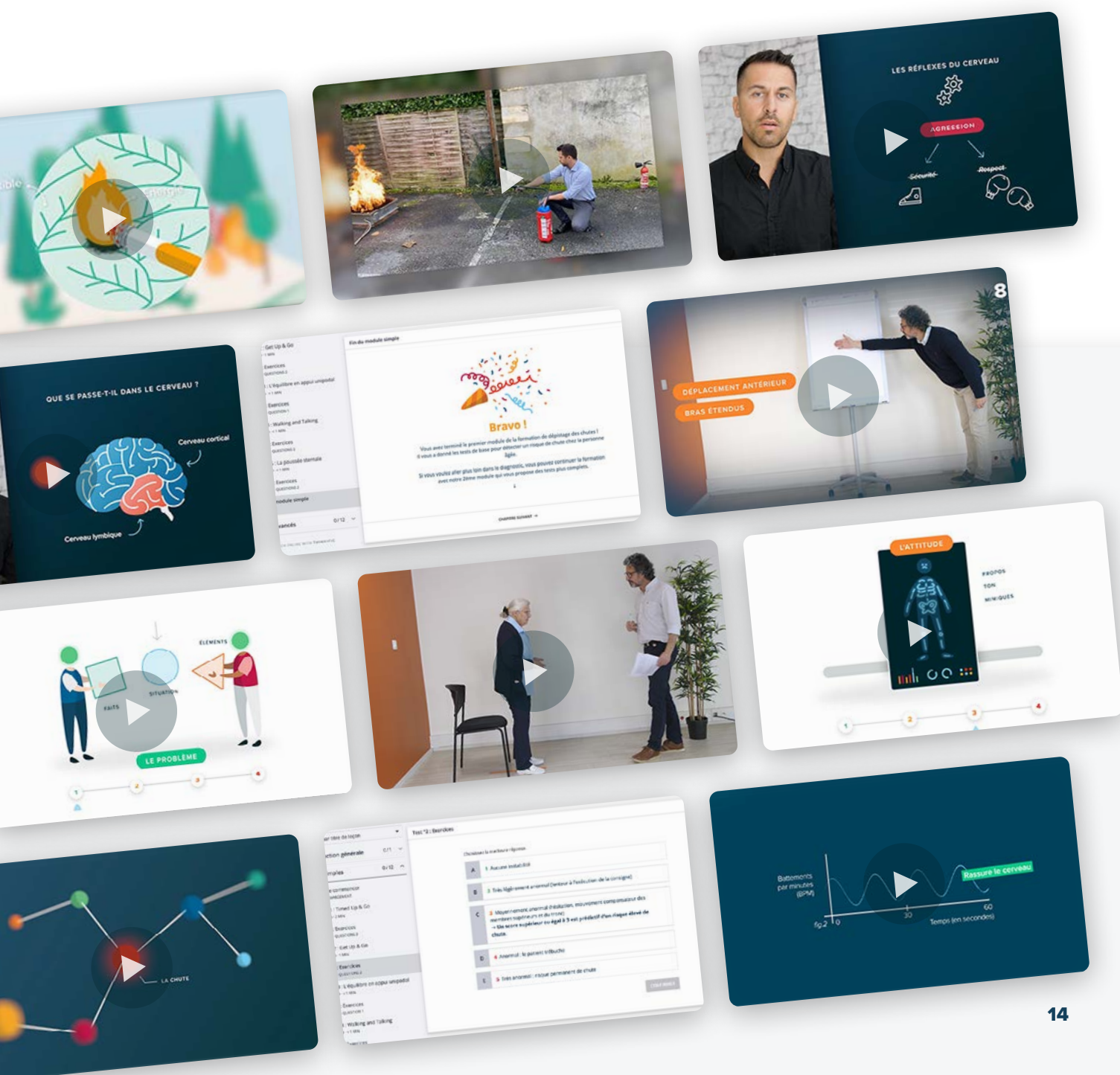
Redécouvrez l'apprentissage avec l'e-learning



Chez Compétences Prévention, nous continuons d'**améliorer la facilité d'accès** aux contenus pédagogiques et élargissons constamment notre offre de formations en e-learning.

Retrouvez vos cours en ligne, à tout moment et en tout lieu sur une plateforme simple d'utilisation. **Des vidéos ludiques et des exercices interactifs** pour développer ses compétences efficacement et durablement.

La formation en e-learning s'adapte à tous les domaines mais surtout à vous.



Une formation très complète.



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

Alexandra S.

Facile d'utilisation !



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

Florent G.

Profitez des nombreux avantages qu'offre l'apprentissage en ligne tels que :

>> Une pédagogie complète

- 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.

>> Des moments de rencontre

- Profitez d'un partage d'expériences stimulant
- Trouver des solutions grâce à l'intelligence collective

>> 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 e-mail.
- Une équipe support à votre disposition si besoin.

>> Un budget maîtrisé

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



Prévenir le **risque de chute** des **personnes âgées**

Des chiffres qui doivent mobiliser !

La chute est un problème de société. Les études démographiques indiquent que le nombre **de personnes âgées de 75 à 84 ans** - sujets à haut risque de chute - augmentera de **50 %** d'ici **2030**. La problématique de la chute est d'ailleurs au cœur d'un **plan gouvernemental** visant à réduire le nombre de chutes mortelles.



10 000 décès
par an liés aux
chutes

40 % des placements
en institution se font
à l'issue d'une chute

1/3 des plus de
65 ans chutent
chaque année

Les chutes des personnes
âgées coûtent **2 Milliards**
d'euros par an. *

* Sources : CépiDC, Santé publique France ; PMSI, calculs ATIH

Bien vivre, longtemps Des actions de prévention efficaces

>> La formation **Dépister les sujets chuteurs**

Notre formation se destine aux soignants, aux aidants, à la famille souhaitant prendre le problème à la racine et pouvoir mettre en place des solutions ou protocoles personnalisés.

- Des vidéos **courtes et dynamiques**.
- Des tests **faciles et rapides** à mettre en place.
- Des exemples concrets réalisés avec de **vraies personnes**.
- Réalisée par **un formateur expert** en prévention des risques physiques.



>> Le jeu **Perkichute**

Perkichute® est un jeu de plateau ludique élaboré par nos soins avec des professionnels de la santé pour sensibiliser sur la problématique de la chute et ses facteurs de risques au cours d'un moment convivial.

- De **2 à 5 joueurs** + un animateur.
- **Une ergonomie** pensée pour les seniors.
- Des **thèmes importants** abordés tels que : l'alimentation, l'hygiène de vie, la vision, l'environnement, les médicaments, le chaussage etc.



Pour une prise en main accompagnée des deux outils

Nous proposons aussi la formation 2-en-1 sur 1 journée en intra-entreprise avec le jeu et les accès au module e-learning pour un groupe de 4 à 8 pers.



Risques physiques

- 20 Devenir Acteur PRAP IBC
- 21 MAC Acteur PRAP IBC
- 22 Devenir Acteur PRAP Petite Enfance
- 23 MAC Acteur PRAP Petite Enfance
- 24 Devenir Acteur PRAP 2S
- 25 MAC Acteur PRAP 2S

- 26 Devenir Acteur Prévention ASD
- 27 MAC Acteur Prévention ASD
- 28 Gestes et Postures : mobilisation de personnes
- 29 Gestes et Postures : mobilité de la personne aidée
- 30 Gestes et Postures : manutention et port de charges
- 31 Gestes et Postures : travail sur écran

Pourquoi se former aux risques physiques ?



Nos accompagnements et conseils >> page 8 à 12.

Nous prenons le temps de vous écouter et d'étudier votre projet pour vous apporter une réponse adaptée à vos contraintes et besoins réels.



Devenir Acteur PRAP IBC

— Industrie BTP Commerce et activités de bureau

Certifiante

Best-seller

14 heures

soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

P101



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.

— 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 > 70% pratique, 30% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.
- Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en entreprise pendant l'intersession.

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 (après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 24 mois. Remise également d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).

MAC Acteur PRAP IBC

— Recyclage PRAP secteur Industrie BTP Commerce et activités de bureau

Certifiante

7 heures

soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

P101R



Objectif

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

— 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 > 70% pratique, 30% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.
- Applications concrètes et retours d'expérience.

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 (après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 24 mois. Remise également d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).

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 du 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.

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.

3 Adapter et optimiser ses pratiques professionnelles

- Revoir les principes de sécurité physique et d'économie d'effort.
- Perfectionner les manutentions protectrices adaptées à son secteur d'activité.
- Refaire le point sur l'utilisation des aides techniques préventives.

Devenir Acteur PRAP Petite Enfance

 Certifiante

14 heures
soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

RISQUES PHYSIQUES



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.

— 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 > 70% pratique, 30% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.
- Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en entreprise pendant l'intersession.

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 (après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 24 mois. Remise également d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).

MAC Acteur PRAP Petite Enfance

— Recyclage PRAP

 Certifiante

7 heures
soit 1jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

RISQUES PHYSIQUES



Objectif

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

— 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.

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

— COMPÉTENCES VISÉES

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

— PÉDAGOGIE > 70% pratique, 30% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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 (après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 24 mois. Remise également d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).

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 du 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.

Devenir Acteur PRAP 2S

— secteur Sanitaire et Social avec ALM intégrée

Certifiante

Best-seller

28 heures

soit 4 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

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 (après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 24 mois. Remise également d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).

TARIF INTER : 450 €

[CALENDRIER DES DATES INTER](#) ➔

MAC Acteur PRAP 2S

— Recyclage acteur PRAP secteur Sanitaire et Social

Certifiante

Best-seller

14 heures

soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

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 (après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 24 mois. Remise également d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).



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.

— 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 ➤ 70 % pratique, 30 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Utilisation de matériel selon référentiel PRAP, vidéo projection, illustration sur paperboard, présentation Powerpoint, support pédagogique.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.
- Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en établissement pendant l'intersession.

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 du 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.

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

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



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.

— 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 ➤ 70 % pratique, 30 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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.

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.

Devenir Acteur Prévention ASD

— Acteur Prévention Aide et Soins à Domicile

- 
 Certifiante
- 
 Best-seller

21 heures

soit 3 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

C101M



Objectif

Être acteur de la prévention des risques de son métier et intervenir.

— EN RÉSUMÉ

À l'issue de cette formation, l'Acteur Prévention 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.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Être acteur de la prévention des risques professionnels 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.

— PÉDAGOGIE > 70% pratique, 30% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

PRÉREQUIS

Aucun.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

3 jours (intersession facultative).

PUBLIC

Intervenants à domicile, aidants familiaux.

ORGANISATION

De 4 à 8 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 Prévention ASD (après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 24 mois. Remise également d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).

MAC Acteur Prévention ASD

— Recyclage AcP ASD

- 
 Certifiante
- 
 Best-seller

14 heures

soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

C201M



Objectif

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

— EN RÉSUMÉ

La formation «MAC Acteur Prévention ASD» permet de réactiver les compétences des salariés formés Acteur Prévention 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 AcP 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'Acteur Prévention 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.

— PÉDAGOGIE > 70% pratique, 30% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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 du 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.
- 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 délétaire.

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.
- 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.

RISQUES PHYSIQUES

Gestes et Postures : mobilisation de personnes

 Qualifiante

7 heures
soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

RISQUES PHYSIQUES



Objectif

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

— 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 > 80 % pratique, 20 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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.

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

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

Gestes et Postures : mobilité de la personne aidée

— Secteur sanitaire et médico-social

 Qualifiante

 Best-seller

14 heures
soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE

RISQUES PHYSIQUES



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.

— EN RÉSUMÉ

La formation « Gestes et postures : mobilité de la personne aidée » a pour objectif de prévenir l'exposition au risque de troubles musculo-squelettiques (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 > 80 % pratique, 20 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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.

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

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : 150 €

CALENDRIER DES DATES INTER 

Gestes et Postures : manutention et port de charges



7 heures
soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

RISQUES PHYSIQUES

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

— 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 ➤ 70 % pratique, 30 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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 et des Conditions de Travail.

ÉVALUATION
Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : 150 €

CALENDRIER DES DATES INTER 🗓️

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



7 heures
soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

RISQUES PHYSIQUES

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

— 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 ➤ 70 % pratique, 30 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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 et des Conditions de Travail.

ÉVALUATION
Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

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.

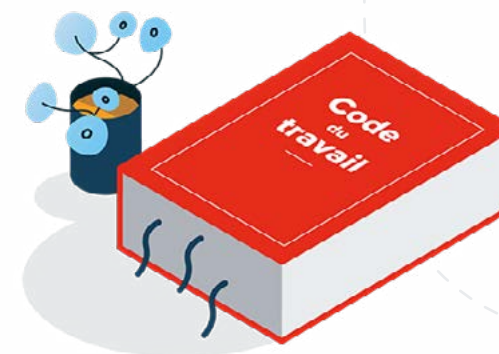


Sécurité & secourisme

- 34 Devenir SST : Sauveteur Secouriste du Travail
- 35 MAC SST : Sauveteur Secouriste du Travail
- 36 AFGSU 1
- 37 Recyclage AFGSU 1
- 38 AFGSU 2
- 39 Recyclage AFGSU 2
- 40 Habilitation électrique H0B0
- 41 Recyclage habilitation électrique H0B0
- 42 Habilitation électrique BSBE Manœuvre

- 43 Recyclage habilitation électrique BSBE Manœuvre
- 44 Devenir EPI : Équipier de Première Intervention
- 45 Recyclage EPI : Équipier de Première Intervention
- 46 Évacuation incendie
- 47 Incendie : Manipulation extincteurs et prévention
- 48 Prévention routière et addictions
- 49 Gestes de premiers secours
- 50 Premiers Secours en Santé Mentale (module standard)
- 51 Premiers Secours en Santé Mentale (module jeune) **NEW !**

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.



Nos accompagnements et conseils >> page 8 à 12.

Nous prenons le temps de vous écouter et d'étudier
votre projet pour vous apporter une réponse adaptée
à vos contraintes et besoins réels.



Devenir SST : Sauveteur Secouriste du Travail

 Certifiante

14 heures
soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

S101



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.

— 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 > 80% pratique, 20% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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 (après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 24 mois. Remise également d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).

TARIF INTER : 275 €

CALENDRIER DES DATES INTER 

MAC SST : Sauveteur Secouriste du Travail

— Recyclage SST

 Best-seller

 Certifiante

7 heures

soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

S201



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.

— 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 > 80% pratique, 20% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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 (après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 24 mois. Remise également d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).

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.

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

- Certifiante
- Best-seller

14 heures

soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

GSU1



Objectif

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

— 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

- 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.

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.

Recyclage AFGSU 1

— Gestes et soins d'urgence niveau 1

- Certifiante
- Best-seller

7 heures

soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

RGSU1



Objectif

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

— 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

- 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.

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.

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.

AFGSU 2

— Gestes et soins d'urgence niveau 2

- Certifiante
- Best-seller

21 heures

soit 3 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

AFGSU2



Objectif

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

— 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 > 70% pratique, 30% théorique

- 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.

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.

TARIF INTER : **400 €**

CALENDRIER DES DATES INTER 📅

Recyclage AFGSU 2

— Gestes et soins d'urgence niveau 2

- Certifiante
- Best-seller

7 heures

soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

RAFGSU2



Objectif

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

— 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 > 70% pratique, 30% théorique

- 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.

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 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.

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.

Habilitation électrique HOB0

Certifiante
 Best-seller

7 heures

soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

SÉCURITÉ & SECOURISME



Objectif

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

— 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 élec- triques 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 > 40% pratique, 60% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques.

Référence —

HOB0

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout salarié.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs certifiés, spécialisés dans la pré- vention du risque électrique.

ÉVALUATION

Évaluation formative par le formateur tout au long de la formation. Remise d'un avis d'habili- tation pour l'employeur sous réserve de réus- site aux évaluations. Délivrance d'une attesta- tion de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid. Recy- clage recommandé tous les 3 ans.

TARIF INTER : 150 €

CALENDRIER DES DATES INTER

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

Certifiante
 Best-seller

7 heures

soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

SÉCURITÉ & SECOURISME



Objectif

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

— 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 ré- glementations 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 environ- nement 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 > 40% pratique, 60% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques.

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


 Certifiante

14 heures
 soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

BSBE



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.

— 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 > 40 % pratique, 60 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques.

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.

Recyclage habilitation électrique BSBE Manœuvre


 Certifiante

10,5 heures
 soit 1,5 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

BSBER



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.

— 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 manoeuvres élémentaires incluant la réalisation de raccordements et de remplacement tout en participant à la prévention du risque électrique au sein de sa structure.

— 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 > 40 % pratique, 60 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques.

PRÉREQUIS

Avoir suivi une formation habilitation électrique BSBE.

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.

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

Qualifiante

7 heures
soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

CQ101



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.

— 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 > 80 % pratique, 20 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : 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.

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

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.

Recyclage EPI : Équipier de Première Intervention

Qualifiante

3,5 heures
soit 0,5 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

CQ101R



Objectif

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

— 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 > 80 % pratique, 20 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : 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.

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.

Évacuation incendie

 Qualifiante

7 heures
 soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

SÉCURITÉ & SECOURISME



Objectif

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

— 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 > 50 % pratique, 50 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : 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.

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

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.

Incendie : Manipulation extincteurs et prévention

 Qualifiante

3,5 heures
 soit 0,5 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

SÉCURITÉ & SECOURISME



Objectif

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

— 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 > 80 % pratique, 20 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, manipulation d'extincteurs.

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.

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.



Aussi disponible en e-learning

Prévention routière et addictions



7 heures
soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

SÉCURITÉ & SECOURISME



Objectif

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

— 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

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

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

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...

4 Proposer des actions préventives efficaces

- Analyser les besoins et les pratiques de la communication en voiture.
- Maîtriser les bonnes pratique de conduite.
- Identifier les mesures d'améliorations préventives appropriées aux problématiques recensées.
- Définir les liens entre les risques routiers et la santé physique, mentale, émotionnelle dans les différentes sphères de vies.
- Développer des techniques et stratégies professionnelles et personnelles d'optimisation de la santé et du bien-être.

Gestes de premiers secours



7 heures
soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE



Objectif

Être capable d'intervenir en cas d'accident ou de problèmes de santé, éventuellement dans l'attente des services de secours professionnels.

— EN RÉSUMÉ

La formation « Gestes de premier secours » a pour objet l'acquisition des compétences nécessaires à l'identification d'une urgence à caractère médical et l'apprentissage des gestes élémentaires de secours.

À l'issue de cette formation, les participants seront en mesure d'empêcher l'aggravation de l'état de la victime et de préserver son intégrité physique en attendant l'arrivée des secours.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Être capable d'évaluer la gravité de la situation, d'éviter qu'un incident banal ne dégénère ou de limiter au minimum les conséquences.
- Connaître le contenu du kit de premiers secours et pouvoir en assurer le suivi rigoureux.

— PÉDAGOGIE > 80 % pratique, 20 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

Référence —

SECOURS01

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout public.

ORGANISATION

De 4 à 12 stagiaires.

INTERVENANTS

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

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : **130 €**

[CALENDRIER DES DATES INTER](#) 🖱️

Le programme

1 Secourir la victime de manière appropriée

- La protection.
- L'alerte.
- Victime inconsciente qui ne respire pas.
- Victime inconsciente qui respire (Position latérale de sécurité : PLS).
- La victime s'étouffe.
- La victime saigne abondamment.

- La victime se plaint d'un malaise.
- La victime se plaint après un traumatisme (plaie, brûlure, atteinte des os et des articulations...).
- Massage cardiaque avec utilisation du défibrillateur.
- Information sur l'AVC, accident vasculaire cérébral.

Premiers Secours en Santé Mentale

— Module standard



14 heures
 soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

PSSM



Objectif

Apprendre comment fournir un soutien initial aux personnes qui subissent le début de troubles de santé mentale, la détérioration de troubles existants de santé mentale, ou des crises de santé mentale.

— EN RÉSUMÉ

Les Premiers Secours en Santé Mentale constituent l'aide qui est apportée à une personne qui subit le début d'un trouble de santé mentale, une détérioration d'un trouble de santé mentale, ou qui est dans une phase de crise de santé mentale.

Les premiers secours sont donnés jusqu'à ce qu'une aide professionnelle puisse être apportée, ou jusqu'à ce que la crise soit résolue. Ils sont l'équivalent en santé mentale, des gestes de premier secours qui apportent une aide physique à une personne en difficulté.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Acquérir des connaissances de base concernant les troubles de santé mentale.
- Mieux appréhender les différents types de crises en santé mentale.
- Développer des compétences relationnelles : écouter sans jugement, rassurer et donner une information adaptée.
- Mieux faire face aux comportements agressifs.

— PÉDAGOGIE

- Apports théoriques, méthodologiques et pratiques.
- Analyse de situations à partir d'exercices pratiques, de jeux de rôles et d'échanges.
- Livable : Le manuel de formation PSSM, le support essentiel de la formation, est remis à chaque stagiaire.

— LES ÉLÉMENTS FORTS DE CETTE FORMATION CITOYENNE

Une démarche pédagogique participative pour :

- Prendre confiance dans l'interaction avec des jeunes éprouvant un problème de santé mentale ou en crise de santé mentale
- Revoir ses représentations concernant la santé mentale
- Renforcer l'aide apportée aux jeunes en crise ou éprouvant un problème de santé mentale.

Le programme

JOUR 1

Introduction à la santé mentale et aux interventions

- Santé mentale en France (facteurs de risque, statistiques, conséquences).
- Interventions efficaces.

Introduction aux Premiers Secours en Santé Mentale

- Premiers Secours en Santé Mentale - Cadre des premiers secours en santé mentale - Le plan d'action AERER.
- Présentation de la dépression - Signes et symptômes - Interventions.

Le plan d'action pour la dépression

- Action pour la dépression.
- Crise suicidaire : Présentation - Assister.

Les troubles anxieux

- Présentation des troubles anxieux - Signes et symptômes - Interventions.

JOUR 2

Le plan d'action pour les troubles anxieux

- Rappel des troubles anxieux.
- Le plan d'action pour les troubles anxieux, attaques de paniques et chocs post-traumatique - Action pour les troubles anxieux (hors crise) - Crise d'attaque de panique : Présentation - Assister - Crise après un événement traumatique : Présentation - Assister.

Les troubles psychotiques

- Présentation des troubles psychotiques - Signes et symptômes.

Le plan d'action pour les troubles psychotiques

- Action pour les troubles psychotiques.
- Crise psychotique sévère : Présentation - Assister.
- Premiers Secours pour les troubles psychotiques.

L'utilisation des substances et le plan d'action

- Présentation des troubles liés à l'utilisation de substances - Signes, symptômes – Interventions.
- Action pour l'utilisation de substances.
- Crise liée à l'utilisation de substances.
- Crise d'agressivité.
- Urgence médicale.
- Le PSSM pour l'utilisation des substances.



Premiers Secours
 en Santé Mentale
 France

Premiers Secours en Santé Mentale

NEW !

— Module jeune



14 heures
 soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

PSSMJ



Objectif

Acquérir les compétences nécessaires pour apporter un soutien initial aux jeunes de 12 à 25 ans qui subissent un trouble de santé mentale ou une crise de santé mentale.

— EN RÉSUMÉ

Les Premiers Secours en Santé Mentale Jeunes constituent l'aide qui est apportée à un jeune (âgé de 12 à 25 ans) qui subit le début d'un trouble de santé mentale, une détérioration d'un trouble de santé mentale, ou qui est dans une phase de crise de santé mentale. Les premiers secours sont donnés jusqu'à ce qu'une aide professionnelle puisse être apportée, ou jusqu'à ce que la crise soit résolue. Ils sont l'équivalent en santé mentale des gestes de premiers secours physiques, mais orientés spécifiquement vers les jeunes en difficulté.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Acquérir des connaissances de base concernant les troubles de santé mentale.
- Mieux appréhender les différents types de crises en santé mentale.
- Développer des compétences relationnelles : écouter sans jugement, rassurer et donner de information.
- Mieux faire face aux comportements agressifs.

— PÉDAGOGIE

- Apports théoriques, méthodologiques et pratiques.
- Analyse de situations à partir d'exercices pratiques, de jeux de rôles et d'échanges.
- Livable : Le manuel de formation PSSM, le support essentiel de la formation, est remis à chaque stagiaire.

— LES ÉLÉMENTS FORTS DE CETTE FORMATION CITOYENNE

Une démarche pédagogique participative pour :

- Prendre confiance dans l'interaction avec des jeunes éprouvant un problème de santé mentale ou en crise de santé mentale
- Revoir ses représentations concernant la santé mentale
- Renforcer l'aide apportée aux jeunes en crise ou éprouvant un problème de santé mentale.

Le programme

JOUR 1

Introduction à la santé mentale et aux interventions

- Santé mentale chez les adolescents et les jeunes adultes en France (facteurs de risque, statistiques, conséquences).
- Interventions efficaces awdaptées à cette tranche d'âge.

Introduction aux Premiers Secours en Santé Mentale

- Premiers Secours en Santé Mentale - Cadre des premiers secours en santé mentale pour cette population - Le plan d'action AERER.

Présentation de la dépression

- Signes et symptômes spécifiques à la dépression chez les jeunes.
- Interventions adaptées.

Le plan d'action pour la dépression

- Actions pour la dépression.
- Crise suicidaire : Présentation - Comment assister.

Les troubles anxieux

- Présentation des troubles anxieux - Signes et symptômes spécifiques - Interventions adaptées.

JOUR 2

Le plan d'action pour les troubles anxieux

- Rappel des troubles anxieux.
- Plan d'action PSSM pour les troubles anxieux, attaques de panique et chocs post-traumatiques.
- Crise d'attaque de panique : Présentation - Comment assister.
- Crise après un événement traumatique : Présentation - Comment assister.

Les troubles psychotiques

- Présentation des troubles psychotiques -

Signes et symptômes spécifiques.

Le plan d'action pour les troubles psychotiques

- Actions pour les troubles psychotiques.
- Crise psychotique sévère : Présentation - Comment assister.
- Premiers secours pour les troubles psychotiques.

L'utilisation des substances et le plan d'action

- Présentation des troubles liés à l'utilisation de substances - Signes, symptômes, et interventions adaptées.
- Actions pour l'utilisation de substances.
- Crises liées à l'utilisation de substances : Gestion des crises.
- Crises d'agressivité : Présentation et gestion.
- Urgences médicales liées aux substances.



Premiers Secours
 en Santé Mentale
 France

Qualité de Vie et des Conditions de Travail



- 54 S'initier à la prévention des RPS
- 55 RPS : Sensibilisation aux Risques Psychosociaux
- 56 Gérer son stress et prévenir l'épuisement professionnel en établissement de santé **NEW !**
- 57 QVCT : Piloter la démarche et prévenir les RPS
- 58 QVCT : Manager la démarche et prévenir les RPS
- 59 QVCT : Participer à la démarche et prévenir les RPS
- 60 Gestion du stress au travail
- 61 Communication bienveillante
- 62 Gestion de l'agressivité et des conflits

- 63 Addictions : prévention et sensibilisation
- 64 Gestion de ses émotions en milieu professionnel
- 65 Gestion du temps et des priorités
- 66 Retraite : réussir son départ
- 67 Tuteur en entreprise
- 68 Codéveloppement pour animer le projet de QVCT
- 69 S'adapter aux réorganisations dans son service
- 70 Recouvrer son énergie et gagner en sérénité
- 71 Trouver du sens et de l'optimisme au travail **NEW !**

Pourquoi se former à la Qualité de vie et des conditions de 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.

Nos accompagnements et conseils >> page 8 à 12.

Nous prenons le temps de vous écouter et d'étudier
votre projet pour vous apporter une réponse adaptée
à vos contraintes et besoins réels.



S’initier à la prévention des RPS

 Certifiante

14 heures

soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

OU

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

RPS02



Objectif

Acquérir les fondamentaux relatifs à la prévention des RPS.

— 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

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

— PÉDAGOGIE > 70 % pratique, 30 % théorique

- 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 : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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

Formateurs spécialisé à l’initiation aux RPS certifiés par l’INRS.

ÉVALUATION

Délivrance du certificat « Initiation à la prévention des risques psychosociaux » (après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 24 mois. Remise également d’une attestation de fin de formation et d’un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).

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.

RPS : Sensibilisation aux Risques Psychosociaux

 Qualifiante

7 heures

soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

OU

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

SRPS



Objectif

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

— 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 > 60 % pratique, 40 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, applications concrètes.

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.

Gérer son stress et prévenir l'épuisement professionnel en établissement de santé

NEW !

- 
 Best-seller
- 
 Recommandée

21 heures

soit 3 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL



Objectif

Permettre aux professionnels de santé d'identifier les mécanismes du stress et de l'épuisement professionnel, d'expérimenter des outils de régulation adaptés à leur contexte, et de construire un plan d'action personnel. La formation vise également à renforcer les dynamiques collectives de prévention au sein des équipes.

— EN RÉSUMÉ

Cette formation aide les professionnels de santé à comprendre les mécanismes du stress et à prévenir le burn-out. Elle permet d'identifier les facteurs de stress personnels et institutionnels liés au contexte hospitalier. Les participants expérimentent des outils concrets de régulation : respiration, micro-pauses, communication assertive.

Une intersession permet de tester ces techniques dans le quotidien professionnel. Chaque stagiaire élabore un plan d'action personnalisé pour renforcer son équilibre au travail.

La formation intègre aussi des pistes pour développer le soutien entre collègues. L'approche est interactive, pratique et adaptée aux contraintes des établissements de santé. Objectif : renforcer les ressources individuelles et collectives pour mieux faire face au stress.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Identifier les causes et manifestations du stress en milieu hospitalier.
- Mettre en œuvre des techniques simples de gestion du stress.
- Adapter ses pratiques pour préserver son équilibre professionnel.
- Élaborer un plan d'action de prévention du burn-out.
- Favoriser une dynamique de soutien entre collègues.

— PÉDAGOGIE > 40% pratique, 60% théorique (avec une forte implication des participants à partir de leurs situations professionnelles.)

- Approche active et participative : alternant apports théoriques, exercices pratiques, mises en situation et temps d'échange.

Le programme

Jour 1 Comprendre le stress en milieu hospitalier

- Mécanismes physiologiques et psychologiques du stress.
- Spécificités du stress en établissement de santé.
- Signaux d'alerte personnels et institutionnels.
- Introduction à la prévention du burn-out.

Jour 2 Expérimenter des outils concrets de gestion du stress

- Respiration, relaxation, micro-pauses, hygiène de vie.
- Communication assertive en situation tendue.
- Autogestion émotionnelle.
- Préparation au travail d'intersession.

Intersession (2 à 3 semaines) :

- Mise en pratique autonome des outils.
- Observation des effets et journal d'expérimentation.

Référence —

STRESS3

PRÉREQUIS

Aucun prérequis obligatoire.La formation est accessible à tout professionnel exerçant en établissement de santé, quels que soient son poste ou son niveau hiérarchique.

PUBLIC

Professionnel exerçant en établissement de santé, quels que soient son poste ou son niveau hiérarchique.

ORGANISATION

De 2 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs en prévention des risques spécialisé en QVCT et en prévention des Risques psychosociaux.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

QVCT : Piloter la démarche et prévenir les RPS

— Qualité de Vie et des Conditions de Travail

- 
 Qualifiante
- 
 Best-seller

7 heures

soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

ou

CLASSE VIRTUELLE

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 et des Conditions de Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.



Objectif

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

— 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 efficiente de QVCT 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 et des Conditions de Travail.
- Optimiser son management relationnel par des outils de communication adaptés.

— PÉDAGOGIE > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : constructions en sous-groupes, interrogations, illustrations par cas concrets.

Le programme

1 Élaborer une stratégie efficace de Qualité de Vie et des Conditions de Travail

- Identifier les fonctionnements de la motivation.
- Établir les liens entre la motivation, le management et la QVCT.
- Accroître la motivation des collaborateurs et éviter le processus d'essoufflement.
- Identifier les 4 cadrans de la QVCT 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.

QVCT : Manager la démarche et prévenir les RPS

— Qualité de Vie et des Conditions de Travail

- 
 Qualifiante
- 
 Best-seller



Objectif

Développer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail auprès de ses équipes.

— EN RÉSUMÉ

La formation-action «QVCT : 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 QVCT et des RPS.
- Définir son rôle de manager face à la QVCT.
- Favoriser et encadrer les propositions de ses équipiers.
- Développer des outils de bien-être au travail.

— PÉDAGOGIE > 60% pratique, 40% théorique

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

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 Définir son rôle de manager face à la QVCT

- Bannir ses croyances parasites sur la QVCT.
- Identifier ses propres facteurs de QVCT et RPS.
- Maîtriser les outils de repérage QVCT 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 QVCT.
- 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.

21 heures

soit 3 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL
 OU
 CLASSE VIRTUELLE

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 et des Conditions de Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : 600 €

[CALENDRIER DES DATES INTER](#)



Aussi disponible en e-learning

QVCT : Participer à la démarche et prévenir les RPS

— Qualité de Vie et des Conditions de Travail

- 
 Qualifiante
- 
 Best-seller



Objectif

Devenir acteur participatif de sa Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

— EN RÉSUMÉ

La Formation-action «QVCT : Participer à la démarche et prévenir les RPS» se destine aux salariés souhaitant améliorer leur Qualité de Vie et des Conditions de 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 > 70% pratique, 30% théorique

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

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 codéveloppement.
- Expérimenter des techniques de bien-être mental, physique et émotionnel.
- Utiliser des techniques de gestion du stress.

14 heures

soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL
 OU
 CLASSE VIRTUELLE

Référence —

AQVCT

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 et des Conditions de Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.



Aussi disponible en e-learning

Gestion du stress au travail



Qualifiante

7 heures

soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

OU

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

STRESS1



Objectif

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

— 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, expériences sensorielles, applications concrètes.

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 et des Conditions de Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : 225 €

[CALENDRIER DES DATES INTER](#)

QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

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.

5 Évacuer le stress par la pratique des activités psychocorporelles

- La détente du corps pour calmer l'esprit.
- Les techniques de rigologie thérapeutiques.
- Cultiver la joie au quotidien.
- Aménager des temps de créativité.

6 Se recentrer face aux pressions du quotidien

- Visualisation et mentalisation de la réussite.
- Les stratégies de regain de confiance après un événement stressant.
- Optimiser sa concentration par la pleine conscience.
- Cultiver son autonomie et développer sa performance.

Communication bienveillante



Qualifiante

7 heures

soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

OU

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

CBA01



Objectif

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

— 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 > 60 % pratique, 40 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

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 communicant.
- 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



Qualifiante

14 heures

soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

OU

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

GAE02



Objectif

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

— EN RÉSUMÉ

La formation « Gestion de l’agressivité et des conflits » se destine aux managers et col-laborateurs souhaitant se prémunir des agressions et incivilités et améliorer leur Qualité de Vie et des Conditions de 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout public.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coachs en relation communica-tion et en management relationnel et situation-nel.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la forma-tion pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfac-tion à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : **350 €**

[CALENDRIER DES DATES INTER](#) 🗓️



Aussi disponible en e-learning

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.

5 Récupérer après une situation de tension ou d’agression

- Pratiquer le retour à soi par l’isolement et la méditation.
- S’apaiser par les techniques respiratoires.
- Évacuer les tensions physiques par les techniques corporelles.
- Trouver ressource par le dialogue et l’échange.

6 Anticiper la survenue des agressions pour les prévenir

- Appréhender les agressions par une vision systémique.
- Identifier les facteurs récurrents d’agression dans la structure.
- Proposer des actions pour réduire les facteurs d’agression.
- Mettre en place des mesures et techniques préventives adaptées.

Addictions : prévention et sensibilisation



Qualifiante

7 heures

soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

OU

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

PAT02



Objectif

Prévenir les conduites addictives et gérer les situations de crise.

— 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 en 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 > 60 % pratique, 40 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

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 codépendance 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.

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.

Gestion de ses émotions en milieu professionnel

Best-seller

14 heures

soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

PSS02



Objectif

Prendre conscience de soi et de ses ressentis, pour maintenir une pratique professionnelle de qualité et préserver son bien être.

— EN RÉSUMÉ

Cet accompagnement pratique a pour but de développer et perfectionner des compétences variées, permettant de comprendre le fonctionnement des émotions, les reconnaître et ainsi mieux les appréhender au quotidien.

L'objectif premier sera de prendre de la hauteur face à des situations professionnelles complexes, comprendre les émotions induites par ces situations et apprendre préserver son équilibre, pour renouer avec le bien-être et la performance.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre les émotions.
- Adopter une posture adaptée et de confiance face à des situations complexes.
- Préserver son énergie.

— PÉDAGOGIE > 80 % pratique, 20 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, expériences sensorielles, applications concrètes.

Le programme

1 Comprendre les émotions

- Savoir identifier les émotions.
- Connaître le mécanisme des émotions.
- Appréhender les émotions.
- Accepter les émotions.
- Apprivoiser les émotions et leurs effets.

2 Adapter une posture adaptée et de confiance face à des situations complexes

- Assurer une posture corporelle calme et apaisante.
- Gérer les pensées et émotions parasites.
- Prendre de la hauteur sur les Événements et leurs impacts sur soi.

3 Préserver son énergie

- Adapter son langage corporel
- S'approprier les techniques pour se ressourcer pleinement.
- S'accorder des rythmes et pratiques de travail ressourçants.
- Éviter les débordements de la sphère pro sur la sphère perso.
- Différencier les domaines de contrôle et les fatalités.

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Personnels et encadrements.

ORGANISATION

De 4 à 12 stagiaires.

INTERVENANTS

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

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : **225 €**

[CALENDRIER DES DATES INTER](#)



BONUS : Module e-learning de 2h : « Prendre soin de soi »

Gestion du temps et des priorités



Qualifiante

7 heures

soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

ou

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

GUSS



Objectif

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

— 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 « tout est urgent » dans son activité.
- Débriefer 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 > 60 % pratique, 40 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

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 Débriefer 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.

5 Savoir se surpasser sans s'épuiser

- Optimiser sa chronobiologie et sa courbe d'efficacité - énergie.
- Donner du rythme à ses journées : créer ses périodes d'intensité et s'autoriser des pauses.
- Exploiter le potentiel des NTIC et des Smartphones pour éviter le « technostress ».
- Se ressourcer et éviter d'être submergé.

Retraite : réussir son départ



Qualifiante

14 heures

soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

OU

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

RDR01



Objectif

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

— 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 > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Collaborateurs concernés par leur départ en retraite.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

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

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

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, ...).

- Capitaliser et prendre de la hauteur sur ses journées vécues.

4 Choisir ses relations et réseaux pour s'épanouir

- Faire le tri dans ses relations.
- Renouer et redéfinir ses relations avec ses proches et anciens réseaux.
- Développer de nouveaux réseaux en accord avec son projet (associations, bénévolat, voyages, clubs, etc.).

Tuteur en entreprise



Qualifiante

21 heures

soit 3 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

OU

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

TUT01



Objectif

Exercer le rôle de tuteur en entreprise.

— 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 > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

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.

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 tutoré.
- Évaluer le tutoré et l'accompagnement et clôturer le tutorat.

Codéveloppement pour animer le projet de QVCT

Qualifiante
 Best-seller

3,5 heures

soit 0,5 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence — APCOD



Objectif

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

— EN RÉSUMÉ

Le travail sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail en codéveloppement 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 QVCT, 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 QVCT 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 QVCT.
- Partager une problématique QVCT 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 > 90 % pratique, 10 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : 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.

Le programme

1 Partager une problématique QVCT 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 QVCT :
 - 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 QVCT.

S'adapter aux réorganisations dans son service

Qualifiante

14 heures

soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

ou

CLASSE VIRTUELLE

Référence — CAC02



Objectif

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

— 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

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

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.

Recouvrer son énergie et gagner en sérénité

Best-seller

3,5 heures

soit 0,5 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL



Objectif

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

— 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 > 80% pratique, 20% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

Référence —

QVCTENERGIE

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout public.

ORGANISATION

De 1 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Consultants en qualité de vie et bien-être, énergéticiens et magnétiseurs, experts en développement personnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

Trouver du sens et de l'optimisme au travail

NEW !

Best-seller

Recommandée

7 heures

soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE



Objectif

Redonner du sens à son engagement professionnel en identifiant les valeurs et motivations profondes liées à son métier. Favoriser un état d'esprit optimiste pour mieux gérer le stress et renforcer la satisfaction au travail.

— EN RÉSUMÉ

Cette formation d'une journée s'adresse à toute personne souhaitant redécouvrir leur motivation et cultiver un état d'esprit positif face aux défis du quotidien. À travers des échanges, exercices interactifs et outils concrets, les participants apprendront à :

- Identifier ce qui donne du sens à leur métier
- Gérer le stress et préserver leur engagement
- Développer un regard optimiste et bienveillant sur leur travail

Des techniques inspirées de la psychologie positive, de la communication bienveillante et de la gestion des émotions seront explorées pour renforcer le bien-être au travail. Un moment de partage et de recentrage pour repartir avec plus d'énergie et d'envie !

— COMPÉTENCES VISÉES

- Être capable d'identifier ses sources de motivation et les leviers de satisfaction professionnelle.
- Apprendre à réguler le stress et à développer des stratégies de résilience face aux difficultés.
- Savoir valoriser son rôle et celui des autres pour renforcer l'esprit d'équipe et la reconnaissance au travail.

— PÉDAGOGIE

- Apports théoriques
- Échanges d'expériences
- Ateliers interactifs
- Exercices de mise en situation

Le programme

1 Le choix de son métier

- Réexplorer mes attentes et ma vision initiales de la profession.
- Identification des motivations profondes et valeurs actuelles...

Exercice : Mon parcours, mes réussites, mes sources de fierté

2 Faire face aux difficultés en trouvant du sens

- Développer sa résilience émotionnelle : techniques de prise de recul ; état d'esprit adaptatif ; transformer une épreuve en apprentissage ; techniques de lâcher prise.

Atelier : Transformer les contraintes en opportunités

3 Cultiver un état d'esprit optimiste !

- Les bienfaits de l'optimisme sur la motivation et les relations au travail.

- Techniques de communication bienveillante pour favoriser un climat positif.
- Atelier : Les mots qui boostent, les mots qui freinent*

4 Gérer ses émotions et préserver son énergie

- Apprendre à réguler le stress et à cultiver le positivisme.
- Identifier les mécanismes de fonctionnement des émotions : rôles, impacts, déclencheurs, liens aux valeurs et effets miroirs.
- Apprendre à réguler son stress : les sources du stress, techniques de relaxation et respiration, outils de recentrage et d'apaisement rapide.

Exercices pratiques : respiration, relaxation flash, visualisation positive

5 Renforcer la cohésion et la reconnaissance en équipe

- Cultiver la valorisation de soi et éviter les automatismes de dévalorisation.
- Identifier les liens entre la relation à soi et la relation aux autres.
- Développer des réflexes et des attitudes de reconnaissances mutuelles et de feedbacks positifs.
- Participer à une culture de cohésion, d'entraide et de renforcement collectif.

Atelier collaboratif : Valoriser ses collègues et renforcer l'esprit d'équipe

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.

Pourquoi se former au management ?



Management

- | | |
|---|--|
| 74 Gérer les conflits dans son équipe | 82 Conduire des réunions et entretiens efficaces |
| 75 Diriger et manager en toute sérénité | 83 Manager des managers |
| 76 Excellence relationnelle du manager et performance de l'équipe | 84 Conduite du changement |
| 77 Management relationnel du manager de proximité | 85 Cohésion d'équipe |
| 78 Perfectionnement management relationnel | 86 Manager le télétravail |
| 79 Déléguer efficacement | 87 Accompagnement et soutien managérial |
| 80 Optimiser le fonctionnement du CODIR | 88 Motiver et fidéliser son équipe |
| 81 Managers : réussir ses entretiens annuels | 89 Codéveloppement pour optimiser ses pratiques managériales |

Nos accompagnements et conseils >> page 8 à 12.

Nous prenons le temps de vous écouter et d'étudier votre projet pour vous apporter une réponse adaptée à vos contraintes et besoins réels.



Gérer les conflits dans son équipe

 Qualifiante

14 heures
soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

MANAGEMENT



Objectif

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

— 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 > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

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.

4 Mettre fin au conflit par la régulation, la médiation ou l'arbitrage

- Les différentes postures managériales.
- Réguler par le « DESC » et apaiser par la communication bienveillante.
- Mettre en place un processus de régulation.
- Arbitrer face à l'urgence ou au blocage.

Diriger et manager en toute sérénité

 Best-seller

7 heures
soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

MANAGEMENT



Objectif

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

— 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, la formation inclue de l'écoute, des apports d'outils, des séances d'entraînement et des retours et analyses de pratique sur des situations concrètes. L'objectif premier sera de préserver son équilibre au quotidien et optimiser son rythme de vie professionnel et personnel, pour renouer avec le bien-être et la performance.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Prendre de la hauteur sur ses représentations du travail.
- Apaiser les tensions relationnelles et recentrer sa posture et son savoir être managérial.
- Préserver son énergie.

— PÉDAGOGIE > 80% pratique, 20% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, expériences sensorielles, applications concrètes.

Référence —

ACCMANA

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction, encadrement, managers de proximité, Codir, réseau de directeurs.

ORGANISATION

De 4 à 12 stagiaires.

INTERVENANTS

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

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : **300 €**

CALENDRIER DES DATES INTER 

Le programme

1 Postures et priorités

- Identifier ses croyances : en prendre conscience et s'en affranchir.
- 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

- Développer une communication responsabilisante et apaisante.
- Accompagner les équipes en perte de valeurs ou de repères.
- Capitaliser et diffuser le positif.
- Reconnaître et gérer les personnalités toxiques.

3 Préserver son énergie

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

Excellence relationnelle du manager et performance de l'équipe

 Qualifiante

21 heures
 soit 3 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL
 ou
 CLASSE VIRTUELLE

Référence —

MANA03



Objectif

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

— 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : 1 200 €

CALENDRIER DES DATES INTER



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.

Management relationnel du manager de proximité

— Excellence relationnelle du manager et performance de l'équipe



Qualifiante

21 heures
 soit 3 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL
 ou
 CLASSE VIRTUELLE

Référence —

PROXIMANA03



Objectif

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

— EN RÉSUMÉ

Le management de proximité est une approche managériale très efficace pour permettre une meilleure communication entre les différents niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

Développer ses compétences et acquérir des outils de communication et de relation est la clé de voûte pour tout manager de proximité souhaitant adopter une posture d'écoute active, valoriser les compétences de chacun, déléguer des responsabilités et favoriser l'autonomie de chacun.

À l'issue de cette formation, les managers de proximité seront en mesure de développer une posture de responsable d'équipe, permettant de prendre en compte les attentes et besoins de chacun, facilitant les résolutions de problème et favorisant l'implication et la motivation des salariés.

— 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

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.

Perfectionnement management relationnel

— Perfectionnement et approfondissement

 Qualifiante

 Best-seller

MANAGEMENT



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

— 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

7 heures
soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

OU

CLASSE VIRTUELLE

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

Le programme

1 Les outils de proaction managériale : Prépatation 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.

Déléguer efficacement

 Qualifiante

MANAGEMENT



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

— 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 > 60 % pratique, 40 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

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 ?

14 heures
soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

OU

CLASSE VIRTUELLE

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

Optimiser le fonctionnement du CODIR

— Comité de Direction

 Qualifiante

21 heures
soit 3 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

Référence — CODIR01



Objectif

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

— 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 > 60 % pratique, 40 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

Managers : réussir ses entretiens annuels

14 heures
soit 2 jours de formation

 Qualifiante

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

Référence — GRHM



Objectif

Préparer et conduire efficacement des entretiens annuels d'évaluation.

— 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 > 60 % pratique, 40 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : **650 €**

[CALENDRIER DES DATES INTER](#) 



Aussi disponible en e-learning

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.

3 Définir sa posture au sein du CODIR pour renforcer le fonctionnement collectif et la satisfaction individuelle

- Retour après l'intersession sur les actions de rapprochement de la vision rêvée.
- Retour sur la conduite de réunion.
- Identifier les besoins d'évolution des règles du jeu du CODIR.
- Les positions individuelles au sein du groupe : de l'imagination au réel vers la projection.
- Mieux se connaître pour mieux communiquer.
- Intérêts individuels et collectifs : opposition, dissimulation et partage.
- Dimensionner son action dans le CODIR.

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.

Conduire des réunions et entretiens efficaces

Qualifiante

14 heures
soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

MANAGEMENT



Objectif

Préparer et conduire des réunions et entretiens efficaces.

— 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 > 60 % pratique, 40 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

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

A Mettre en place les conditions de réussite

- 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.

B Animer la réunion

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

C Communiquer avec aisance et clarté

- Pratiquer l'écoute active.
- Développer son assertivité.
- Fédérer et motiver.

D Clôturer la réunion

- Synthétiser et reformuler les points clés.
- Formaliser les décisions prises.
- Identifier les souhaits et engagements respectifs.

Manager des managers



Qualifiante



Best-seller

14 heures
soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

MANAGEMENT



Objectif

Manager une équipe de managers opérationnels.

— 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 > 60 % pratique, 40 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, travaux de groupe, jeux de rôles, applications concrètes.

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.

4 Adapter son management à chacun de ses managers

- Attribuer à chacun le degré d'autonomie adapté.
- Connaître pour s'adapter par l'écoute active.
- Traiter les objections et difficultés.
- Recadrer un manager avec bienveillance et assertivité.
- S'initier aux bases de la gestion de conflit.

5 Renforcer les compétences managériales de ses collaborateurs

- Aider ses managers à motiver leur équipe.
- Renforcer la confiance en soi de ses managers.
- Accompagner ses managers sans les assister.
- Développer des pratiques de communauté apprenante dans l'équipe managériale.
- Soutenir un manager en situation complexe.

Conduite du changement

 Qualifiante

21 heures
soit 3 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

MANAGEMENT



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.

— 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 > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

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.
- Coconstruire 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.

5 Prévenir et gérer les conflits liés au changement

- Prévenir l'incertitude par une conduite de projet prévisionnelle.
- Repérer les prémices de conflits et leur cause.
- Prévenir les conflits par la créativité et l'intelligence de groupe.
- Développer l'intimité professionnelle pour accueillir les freins et réticences.
- Manager avec assertivité : de la confrontation à la coopération.

6 Accompagner le changement par la présence managériale

- Retour sur les bases de la communication.
- Écouter les peurs et appréhensions par l'écoute active.
- Répondre aux objections avec bienveillance.
- Mettre en place des espaces d'échanges verticaux et horizontaux.
- Faciliter la cohésion et les réflexions/solutions avec le codéveloppement.

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

Cohésion d'équipe

 Qualifiante

14 heures
soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

MANAGEMENT



Objectif

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

— 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 > 60% pratique, 40% théorique

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

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.

- 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 Codévelopper 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.

Manager le télétravail

 Qualifiante

14 heures
soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

Référence — MANA07DIS



Objectif

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

— 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 > 70% pratique, 30% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

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.

4 Fédérer et animer le collectif d'équipe

- Conduire des réunions dynamiques à distance.
- Entretenir et développer la convivialité.
- Développer la cohésion d'équipe.

5 Prendre soin de soi en télétravail

- Organiser son espace de travail.
- Faire des pauses ressourçantes.

Accompagnement et soutien managérial

— Séance de coaching

 Best-seller

1 ou 2 heures

Modalité pédagogique

CLASSE VIRTUELLE

Référence — ACCMA



Objectif

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

— 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 pré-formation.
- Pédagogie active et participative : 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.

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.

Motiver et fidéliser son équipe

Best-seller

7 heures

soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

MANAGEMENT



Objectif

Savoir motiver son équipe, l'impliquer, et favoriser un bon environnement de travail.

— 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 motivation.
- 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 active et participative : 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.

4 Adopter une posture génératrice de motivations et implications

- Différencier les fonctions du cadre et celles du manager.
- Savoir pourquoi et comment placer son équipe en priorité.
- Se libérer des croyances et idées reçues.
- Initier une dynamique de développement de soi et de son équipe.

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 et des Conditions de Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

Codéveloppement pour optimiser ses pratiques managériales

Best-seller



Qualifiante

7 heures

soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

ou

CLASSE VIRTUELLE

MANAGEMENT



Objectif

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

— 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 > 60 % pratique, 40 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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.
- Diérencier les faits, jugements et ressentis.
- Bannir les communications poisons.
- Les reformulations.

Référence —

CODEV

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout public.

ORGANISATION

6 à 12 stagiaires.

INTERVENANTS

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

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.



Gestion de la prévention

- 92

Développer et manager la prévention des risques professionnels
- 93

Piloter et manager une démarche de prévention
- 94

Devenir animateur prévention dans le secteur sanitaire et médico-social (AP SMS)
- 95

Suivi de projet pour les Animateurs Prévention
- 96

MAC Animateur Prévention SMS
- 97

Développer et manager la prévention des risques professionnels dans sa structure
- 98

Devenir Animateur Prévention Aide et Soins à Domicile
- 99

MAC Animateur Prévention Aide et Soins à Domicile
- 100

Devenir Animateur Prévention
- 101

MAC Animateur Prévention
- 102

Référent Prévention dans son entreprise
- 103

Assistant de Prévention
- 104

Document Unique et PAPRIAPACT
- 105

Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)
- 106

Analyser les accidents de travail
- 107

Structurer sa feuille de route en prévention
- 108

Appréhender les obligations employeurs en matière de santé-sécurité au travail

Pourquoi se former à la gestion de la prévention ?



Nos accompagnements et conseils >> page 8 à 12.

Nous prenons le temps de vous écouter et d'étudier votre projet pour vous apporter une réponse adaptée à vos contraintes et besoins réels.



Développer et manager la prévention des risques professionnels

— Secteur sanitaire et médico-social (SMS)



GESTION DE LA PRÉVENTION



Objectif

Organiser et mettre en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels dans son établissement. Piloter tout projet de prévention et, en particulier si l'établissement est concerné, un projet de prévention des TMS selon les attentes du programme national TMS Pros.

— EN RÉSUMÉ

La formation «Développer et manager la prévention des risques professionnels» permet de structurer et formaliser une démarche de prévention globale, mobilisatrice et pérenne en lien avec ses objectifs et priorités. Elle permet également de manager la sécurité et la santé au travail de l'établissement.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Organiser et mettre en œuvre et évaluer la démarche de prévention des risques professionnels de son établissement

— PÉDAGOGIE

La formation s'appuie sur des exposés didactiques, des études de cas issus de l'expérience professionnelle des participants et des échanges.

Le programme

- État des lieux en santé et sécurité au travail.
- Enjeux de prévention de l'établissement et définition des objectifs et priorités d'actions.
- Démarche globale de prévention, contextualisée, mobilisatrice et pérenne et ses conditions de réussite.
- Lettre d'engagement formalisant la démarche de prévention de l'établissement.
- Lien entre travail et santé, compréhension des TMS.
- Pilotage de tout projet de prévention.
- TMS Pros dans le cas d'un projet de prévention des TMS dans un établissement ciblé ou souhaitant rentrer dans le programme national.
- Positionnement de l'AP SMS sur un projet de prévention correspondant à une priorité d'action et définition de son profil.

Piloter et manager une démarche de prévention

— Tous secteurs d'activités



GESTION DE LA PRÉVENTION



Objectif

Initier et piloter une démarche de prévention des risques pour manager la santé et la performance dans son entreprise.

— 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 et des Conditions de 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 et des Conditions de Travail.

— PÉDAGOGIE > 40% pratique, 60% théorique

- 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.

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 du 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.

3 Manager la performance et la Qualité de Vie au Travail

- Définir une montée en compétences du personnel adaptée aux besoins de son entreprise.
- Motiver et mobiliser son personnel par une communication adaptée.
- Structurer un projet clair et modéliser ses premières actions de pilotage.
- Définir des critères de choix de son animateur en prévention.

Devenir animateur prévention dans le secteur sanitaire et médico-social (AP SMS)

 Qualifiante

GESTION DE LA PRÉVENTION



Objectif

Contribuer au développement d'une démarche de prévention des risques professionnels dans l'établissement. S'inscrire en tant qu' AP SMS dans cette démarche de prévention. Concevoir, cadrer et mettre en œuvre tout projet de prévention. Intégrer les spécificités de TMS Pros dans un projet de prévention des TMS si l'établissement est concerné.

— EN RÉSUMÉ

Les stagiaires apprendront à structurer une démarche de prévention globale, mobilisatrice et pérenne en lien avec les objectifs et priorités de l'établissement. Ils acquerront une méthodologie d'observation et d'analyse de situation de travail et sauront concevoir, cadrer et mettre en œuvre des projets de prévention répondant à des priorités d'action dans l'établissement (potentiellement TMS Pros si l'établissement est concerné).

— 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

Le stage comprend des périodes de formation en présentiel et des travaux applicatifs d'intercession dans l'établissement impliquant l'animateur et le dirigeant. Les travaux engagés font de plus l'objet d'un accompagnement par le formateur. La formation s'appuie sur des exposés didactiques, des études de cas issus de l'expérience professionnelle des participants, des mises en situation, des échanges et retours d'expériences.

— CONTENU DE L'ÉVALUATION

Les évaluations certificatives portent sur :

- L'analyse de l'activité et la détermination des facteurs de risques de TMS, sur étude de cas.
- L'état des lieux en santé et sécurité au travail de l'établissement, point de départ de la démarche de prévention.
- Le cadrage et la mise en œuvre d'un projet de prévention correspondant à une priorité dans l'établissement (TMS Pros par exemple).
- L'analyse de situations de travail réalisée jusqu'à la définition de mesures dans le cadre du projet.

Validité du certificat :

Pour prolonger la validité de ce certificat, il est exigé de participer à une formation « Maintenir et actualiser ses compétences d'animateur prévention SMS (MAC) » d'une durée de 14 heures et de satisfaire aux épreuves certificatives.

Le programme

- Enjeux de prévention des risques professionnels dans le secteur sanitaire et médico-social.
- État des lieux d'un établissement pour identifier ses enjeux, objectifs et priorités.
- Structuration d'une démarche de prévention contextualisée, mobilisatrice et pérenne et conditions de réussite.
- Analyse de l'activité et compréhension des TMS.
- Méthodologie d'observation et d'analyse

- de situations de travail et de détection des risques (TMS, chutes, RPS...).
- Définition et hiérarchisation des pistes d'amélioration.
- Méthodologie de conduite de projet(s) de prévention avec établissement d'une note de cadrage.
- TMS Pros dans le cas d'un projet de prévention des TMS d'un établissement ciblé ou souhaitant rentrer dans le programme national.

Suivi de projet pour les Animateurs Prévention

— AP SMS et AP ASD

 Qualifiante

GESTION DE LA PRÉVENTION



Objectif

Poursuivre l'animation de démarche de prévention des risques dans son établissement.

— 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 ➤ 80 % pratique, 20 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, applications concrètes.
- Suivi des objectifs individuels et collectifs.

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.

MAC Animateur Prévention SMS

— Recyclage

 Certifiante

14 heures

soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

AP101R



Objectif

Maintenir et Actualiser ses Compétences afin d'animer de manière efficiente et participative la prévention des risques professionnels dans son établissement.

— 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.
- Coconstruction de nouvelles pratiques et optimisation des actions existantes.

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(après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 3 ans. Remise également d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).

TARIF INTER : 700 €

[CALENDRIER DES DATES INTER](#) 

Développer et manager la prévention des risques professionnels dans sa structure

— Secteur Aide et Soins à Domicile (ASD)



Qualifiante



Objectif

Organiser et mettre en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels dans sa structure.

— 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

- Organiser et mettre en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels dans sa structure.
- Piloter les projets engagés dans la démarche de prévention.

— PÉDAGOGIE > 60 % pratique, 40 % théorique

- 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.

7 heures

soit 1 jour de formation
+ 4 heures d'accompagnement

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

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 début 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

Formateur en prévention des risques professionnels pour les animateurs et les dirigeants des secteurs SMS et ASD.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

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.

3 Développer ses compétences d'animateur et de communiquant

- Les stratégies de communication énergisantes.
- L'art de l'écoute active et bienveillante.
- Susciter le travail collaboratif et participatif des collaborateurs.
- Les freins à la participation et les causes de l'essoufflement.
- Entendre et traiter efficacement les objections et interrogations.
- Orchestrer des réunions de groupe projet percutantes et impactantes.
- Impulser une dynamique cohésive et participative dans l'amélioration des conditions de travail.

Le programme

1 Organiser et mettre en œuvre 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 Piloter les projets engagés dans la 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).

Devenir animateur prévention aide et soin à domicile

— AP ASD

 Certifiante

25 heures
soit 3 jours de formation
+ 4 heures d'accompagnement

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

C3013



Objectif

Concevoir, cadrer et mettre en œuvre un projet de prévention en lien avec la démarche de prévention de sa structure.

— EN RÉSUMÉ

La formation-action « animateur prévention secteur aide et soin 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 œuvre 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 > 60 % pratique, 40 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.
- Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en établissement.

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.

PRÉREQUIS

Titulaire de l'attestation de réussite aux Bases en 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 soin 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 (après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 3 ans. Remise également d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).

MAC animateur prévention aide et soin à domicile

— Recyclage AP ASD

 Certifiante

14 heures
soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

C301R



Objectif

Maintenir et Actualiser ses Compétences afin d'animer de manière efficiente et participative la prévention des risques professionnels dans sa structure.

— EN RÉSUMÉ

La formation « MAC animateur prévention aide et soin 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.
- Coconstruction de nouvelles pratiques et optimisation des actions existantes.

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.

Devenir animateur prévention

— AP tous secteurs d'activités



GESTION DE LA PRÉVENTION



Objectif

Animer et structurer une démarche de prévention des risques dynamique et participative dans son entreprise.

— 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.
- Inscrire 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 > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.
- Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en établissement.

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 du travail, accident de trajet et de maladie professionnelle.

2 Inscrire 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.

- 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.

25 heures

soit 3,5 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

OU

CLASSE VIRTUELLE

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 et des Conditions de Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

MAC animateur prévention

— Recyclage AP tous secteurs d'activités



GESTION DE LA PRÉVENTION



Objectif

Maintenir et Actualiser ses Compétences afin d'animer de manière efficiente et participative la prévention des risques professionnels dans sa structure.

— 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 > 70% pratique, 30% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.
- Coconstruction de nouvelles pratiques et optimisation des actions existantes.

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.

3 Développer ses compétences d'animateur et de communiquant

- Les stratégies de communication énergisantes.
- L'art de l'écoute active et bienveillante.
- Susciter le travail collaboratif et participatif des collaborateurs.
- Les freins à la participation et les causes de l'essoufflement.
- Entendre et traiter efficacement les objections et interrogations.
- Orchestrer des réunions de groupe projet percutantes et impactantes.
- Impulser une dynamique cohésive et participative dans l'amélioration des conditions de travail.

14 heures

soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

OU

CLASSE VIRTUELLE

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

Référent Prévention dans son entreprise



21 heures
soit 3 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

SDC01



Objectif

Maîtriser le cadre réglementaire des missions du Référent Prévention et participer activement à la démarche de prévention au sein de l'entreprise.

— 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 > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout salarié.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés en prévention des risques et coachs en santé performance et Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

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 du 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.

Assistant de Prévention



35 heures
soit 5 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

FIAP



Objectif

Maîtriser le cadre d'action et assurer l'intégralité des missions dévolues aux Assistants de prévention.

— EN RÉSUMÉ

La formation initiale «Assistant de Prévention» apporte une maîtrise du cadre et des moyens propres aux Assistants de prévention pour leur permettre d'assurer leurs missions.

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 > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, applications concrètes.

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.

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.

Document Unique et PAPRI Pact



Qualifiante

14 heures

soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

ou

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

PREVDUPA



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.

— 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/médecosocial.

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 QVCT.
- Mettre à jour le DUERP et le PAPRI Pact avec le risque COVID et RPS.

— PÉDAGOGIE > 60 % pratique, 40 % théorique

- Recueil des attentes et de positionnement pré-formation.
- Pédagogie participative : expérimentations pratiques et travaux en sous-groupes et applications concrètes.
- Travail sur des documents "Modèles" apportés par le formateur (DUERP, PAPRI Pact, GPSST...)

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.

4 Mise à jour du DUERP avec les risques COVID et RPS

- Normes juridiques en vigueur.
- Formalisation dans le DUERP.
- Définir les mesures de prévention et de protection individuelles et collectives et les inscrire dans le plan d'action et le PAPRI Pact.
- Sensibiliser et mobiliser avec l'aide de l'animateur prévention SSMS.

Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

— Optimiser la réalisation et la mise à jour du DUERP



Qualifiante

7 heures

soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

ou

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

DU01



Objectif

Mettre en œuvre les étapes fondamentales et institutionnelles de la démarche de prévention des risques professionnel et mettre à jour efficacement le Document Unique et proposer des mesures performantes.

— 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 > 50 % pratique, 50 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques et applications concrètes.

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.

Analyser les accidents de travail



7 heures
soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL ou CLASSE VIRTUELLE

Référence — JADC01



Objectif

Analyser les causes des accidents de travail pour proposer des améliorations préventives et éviter leur reproduction.

— 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 > 70% pratique, 30% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, jeux de cartes, exercices pratiques et applications concrètes.

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 coaches en Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

Structurer sa feuille de route en prévention



7 heures
soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

CLASSE VIRTUELLE

Référence — PREVDUPA03



Objectif

Élaborer un PAPRI Pact performant et utilisable dans le management de la qualité et de la gestion des risques professionnels.

— EN RÉSUMÉ

Cette formation-action 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 PAPRI Pact performant, qui identifiera les diverses mesures appropriées face aux risques, visant à améliorer la santé et la sécurité au travail.

À l'issue de cette formation, les participants maîtrisent le cadre réglementaire et les étapes d'une démarche de prévention dynamique, ainsi que les outils et méthodes pour élaborer un PAPRI Pact performant et utilisable comme ressource pour la gestion de prévention.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser le cadre juridique et institutionnel de la Santé et de la Sécurité au Travail.
- Participer à la construction du PAPRI Pact.

— PÉDAGOGIE > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques et travaux en sous-groupes.
- Applications concrètes.
- Travail sur des documents « Modèles » apportés par le formateur (PAPRI Pact).

GESTION DE LA PRÉVENTION

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

Appréhender les obligations employeurs en matière de santé-sécurité au travail

☆ Best-seller

7 heures
soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

GESTION DE LA PRÉVENTION



Objectif

Intégrer les fondamentaux en matière de santé et sécurité au travail et initier une démarche de prévention.

— EN RÉSUMÉ

La formation « Appréhender les obligations employeurs en matière de santé-sécurité au travail » est la référence pour les directeurs souhaitant maîtriser les enjeux réglementaires de la démarche santé performance, dans les entreprises, afin de pouvoir initier une démarche de prévention des risques, dynamique et pérenne.

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront également en mesure de prévoir la complétude des documents et registres obligatoires.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser les fondamentaux de la prévention des risques professionnels.
- Initier une démarche de santé et performance dans sa structure.

— PÉDAGOGIE > 20% pratique, 80% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

Référence —

OBLEMP

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Direction, encadrement, manager, et toute personne interne, acteur identifié ou non, souhaitant participer activement à la démarche d'évaluation des risques professionnels.

ORGANISATION

De 4 à 15 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la prévention des risques professionnels, et coaches en santé performance et Qualité de Vie au Travail.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

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 du travail, d'accident de trajet et de maladie professionnelle et prévoir leur analyse.

2 Initier une démarche de santé et performance dans son entreprise

- Appréhender une conception globale de la prévention dans son entreprise.
- 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.
- Gérer les documents et registres réglementaires (Déclaration AT, DUERP et PAPRI Pact)

Instances représentatives du personnel

112 CSE : Économique et social

113 Présider le CSE pour la direction et les RH

114 CSE : Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)

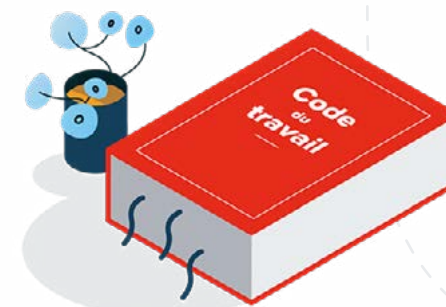
115 CSE : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

116 CSE : référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

117 CST : Comité Social Territorial

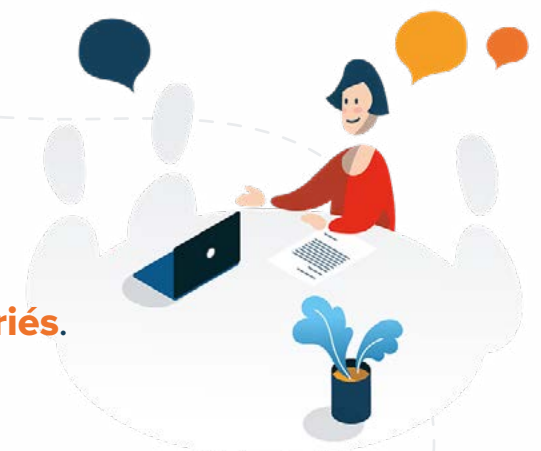
118 CSA : Comité Social d'Administration

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**.

Nos accompagnements et conseils >> page 8 à 12.

Nous prenons le temps de vous écouter et d'étudier votre projet pour vous apporter une réponse adaptée à vos contraintes et besoins réels.



CSE : Économique et social

— Comité Social Economique



Qualifiante



Best-seller

21 heures

soit 3 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

ou

CLASSE VIRTUELLE

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

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.



Objectif

Développer une posture active de membre du CSE et maîtriser les actions et missions fondamentales de ce mandat.

— 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 et des Conditions de Travail.

— PÉDAGOGIE > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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.
- L'interdiction du délit d'entrave.
- Gérer une situation de conflit entre direction et membres du CSE.

5 Mettre en place une démarche performante de Santé, Sécurité et Qualité de Vie et des Conditions de Travail

- L'évaluation a priori : outils et démarches de repérage et de prévention des risques.
- L'évaluation a posteriori : analyser un accident du travail.
- La place et l'accès des femmes.
- La place des salariés déclarés inaptes ou handicapés.
- Organiser des inspections régulières : les règles à respecter.

Présider le CSE pour la direction et les RH

— Comité Social Économique



Qualifiante

7 heures

soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

ou

CLASSE VIRTUELLE

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

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : **300 €**

[CALENDRIER DES DATES INTER](#) 🗓️



Objectif

Maîtriser le rôle et les attributions du CSE et la conduite à tenir lors des différentes interactions entre le CSE et la direction.

— 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 > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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.

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.

INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

CSE : Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)



Qualifiante

35 heures

soit 5 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

OU

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

IRP201



Objectif

Développer une posture active de membre CSE en matière de Santé Sécurité et Conditions de Travail.

— 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 > 60% pratique, 40% théorique

- 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.

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

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

CSE : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

— Obligatoire + de 300 salariés



Qualifiante

35 heures

soit 5 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

OU

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

IRP202



Objectif

Développer une posture active de membre de la CSSCT et maîtriser les actions et missions fondamentales de ce mandat.

— 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 > 60% pratique, 40% théorique

- 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.

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.

- Présenter la méthodologie du compte-rendu.
- Approche I.TA.MA.MI (recueil de faits).

5 Méthodologie d'analyse des accidents

- Nature des liens logiques entre les faits.
- Méthode de l'arbre des causes.
- Déterminer d'éventuelles pistes d'amélioration (HOT) permettant de supprimer ou de réduire les risques à partir des risques identifiés.

6 Les bases de la communication

- Développer les capacités d'argumentation en fonction des interlocuteurs.
- Communication écrite.
- Les bases de la communication.
- Animer et préparer une réunion.
- Communication écrite et orale, exercices pratiques.

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.
- Présenter la méthodologie du compte-rendu.
- Approche I.TA.MA.MI (recueil de faits).

5 Méthodologie d'analyse des accidents

- Nature des liens logiques entre les faits.
- Méthode de l'arbre des causes.
- Déterminer d'éventuelles pistes d'amélioration (HOT) permettant de supprimer ou de réduire les risques à partir des risques identifiés.

CSE : référent harcèlement sexuel et agissements sexistes



Qualifiante

7 heures

soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

ou

CLASSE VIRTUELLE

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : 300 €

[CALENDRIER DES DATES INTER](#) 📅



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.

— 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 ➤ 60 % pratique, 40 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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 ou 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.

4 Intégrer le harcèlement sexuel à la prévention

- De la prévention du HS à la prévention des RPS.
- Panel de mesures préventives en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes.
- L'articulation de l'ensemble des acteurs internes et externes de la prévention.
- Les rôles respectifs de la direction et du CSE.
- Prendre appui sur le dispositif de l'entreprise.
- Travaux pratiques : définir un plan d'action.

CST : Comité Social Territorial

— Fonction Publique Territoriale



Qualifiante

35 heures

soit 5 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.



Objectif

Développer une posture active de membre du Comité Social Technique. Maîtriser les missions globales de ce mandat. Appréhender et maîtriser le rôle particulier du CST en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

— 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 ➤ 60 % pratique, 40 % théorique

- Recueil des attentes et de positionnement pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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 du 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.

4 Comprendre les cas réglementaires obligeant un avis rendu par le CST

- Le fonctionnement et l'organisation des services.
- Le Plan d'Action sur L'égalité professionnelle.
- La protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agent.
- Le rapport annuel en SSCT et le programme annuel de prévention.
- Les orientations stratégiques sur les politiques Sociales.

5 Rendre un avis motivé

- La technicité de l'avis et de la procédure d'écriture.
- Les documents et actions à réaliser lors de l'intervention d'une entreprise extérieure et les protocoles de sécurité.

CSA : Comité Social d’Administration

— Fonction Publique Territoriale



35 heures
soit 5 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

ou

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

CST06



Objectif

Développer une posture active de membre du Comité Social d'Administration et maîtriser les missions globales de ce mandat.

— 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 > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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 du 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.

4 Comprendre les cas réglementaires obligeant un avis rendu par le CSA

- Le fonctionnement et l'organisation des services.
- Le Plan d'Action sur l'Égalité professionnelle.
- La protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents.
- Le rapport annuel en SSCT et le programme annuel de prévention.
- Les orientations stratégiques sur les politiques Sociales.

5 Rendre un avis motivé

- La technicité de l'avis et de la procédure d'écriture.
- Les documents et actions à réaliser lors de l'intervention d'une entreprise extérieure et les protocoles de sécurité.
- Le rapport annuel et le programme annuel de prévention des risques.
- Le Rapport Social Unique (anciennement bilan social) de la collectivité.



Gérontologie

- 122 Bienveillance de la personne dépendante avec le simulateur de vieillissement
- 123 Référent Bienveillance
- 124 Aide à la toilette : comprendre et accompagner
- 125 Alzheimer : comprendre et accompagner
- 126 Accompagnement des personnes en fin de vie
- 127 Ressentir pour mieux agir : simulateur de vieillissement

- 128 Perichute® : Prévention des risques de chutes
- 129 Animer la prévention des chutes des personnes âgées avec le jeu Perichute® et dépister les potentiels sujets chuteurs
- 130 Réaliser des transmissions ciblées efficaces
- 131 Développer la relation aux patients et à leurs familles
- 132 Accueil des résidents en Ehpad
- 133 Animation soignante pour les personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou troubles apparentés NEW!

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 et des Conditions de Travail** pour les équipes.



Nos **accompagnements** et **conseils** >> page 8 à 12.

Nous prenons le temps de vous écouter et d'étudier votre projet pour vous apporter une réponse adaptée à vos contraintes et besoins réels.



Bientraitance de la personne dépendante avec le simulateur de vieillissement



14 heures
soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

GÉRONTOLOGIE

Objectif
Construire une posture et mettre en œuvre des pratiques bientraitantes.

— EN RÉSUMÉ

La formation « Bientraitance 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 bientraitance 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 ➤ 80 % pratique, 20 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : favorisant l'échange au niveau du groupe.
- Dynamique de co-construction de nouvelles pratiques et optimisation des actions existantes.

Le programme

1 Appréhender les réalités entourant les notions de bientraitance et maltraitance

- Définir la notion de maltraitance.
- Définir la notion de bientraitance.
- 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.

6 Élaborer un livret de pratiques bienveillantes et un protocole de prévention maltraitance

- Coconstruire des pratiques bienveillantes.
- Identifier les pratiques maltraitantes pour les bannir.
- Construire un protocole de vigilance face à la maltraitance.
- Identifier les résultats sur le résident et les retours pour le salarié.
- Rédiger un livrable d'engagement bienveillance et de prévention maltraitance.

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

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : 350 €

[CALENDRIER DES DATES INTER](#)

Référent Bientraitance

— Secteur SMS



7 heures
soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE

GÉRONTOLOGIE

Objectif
Promouvoir les pratiques professionnelles bienveillantes dans sa structure.

— EN RÉSUMÉ

L'enjeu de bien traitance est au cœur des problématiques du secteur SMS, il est déterminant pour tout établissement désireux d'assurer une prise en soin de qualité.

La formation « Référent Bientraitance » permet à un membre du personnel soignant de promouvoir des pratiques professionnelles bienveillantes dans son établissement, et de participer activement à l'amélioration de l'accompagnement des résidents et usagers. À partir d'analyses et d'observations sur des cas concrets, le/la référent/e pourra conseiller et mettre en place des actions de prévention spécifiques auprès de ses collègues, basées sur l'empathie et le respect de l'autre.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Évaluer les pratiques professionnelles et identifier les situations complexes.
- Promouvoir des pratiques professionnelles bienveillantes.

— PÉDAGOGIE ➤ 80 % pratique, 20 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : favorisant l'échange au niveau du groupe.
- Dynamique de co-construction de nouvelles pratiques et optimisation des actions existantes.

Le programme

1 Évaluer les pratiques professionnelles et identifier les situations complexes

- Cerner les difficultés de prise en soin de chaque résident.
- Savoir observer les situations sans jugements.
- Appréhender les points de vigilance.
- Construire un protocole individualisé.

2 Promouvoir des pratiques professionnelles bienveillantes

- Identifier les résultats sur le résident et les retours pour le salarié.
- Mettre en place les conditions de diffusion de la bientraitance dans l'établissement.
- Faire le lien avec les supports

organisationnels (comité éthique, CSSCT, Conseil de Vie Sociale...).

- Prioriser des actions avec les acteurs impliqués.
- Soutenir les professionnels.

Aide à la toilette : comprendre et accompagner



Qualifiante

14 heures

soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

TTPD01



Objectif

Améliorer son approche technique et humaine du transfert et de la toilette des personnes fragilisées.

— 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 bientraitance.

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 > 80 % pratique, 20 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : favorisant l'échange au niveau du groupe.
- Dynamique de co-construction de nouvelles pratiques et optimisation des actions existantes.

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

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : 350 €

[CALENDRIER DES DATES INTER](#)

Alzheimer : comprendre et accompagner



Qualifiante

14 heures

soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

APMA01



Objectif

Améliorer son approche technique et humaine de la maladie d'Alzheimer pour réaliser un accompagnement professionnel de qualité.

— 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 souffrante de troubles du comportement.
- Prodiquer un accompagnement professionnel de qualité.

— PÉDAGOGIE > 60 % pratique, 40 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : favorisant l'échange au niveau du groupe.
- Dynamique de co-construction de nouvelles pratiques et optimisation des actions existantes.

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : 350 €

[CALENDRIER DES DATES INTER](#)

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.

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'hygiènes spécifiques.
- La prévention pour faire face aux imprévus.

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 Prodiquer 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.

Accompagnement des personnes en fin de vie



14 heures
soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

GÉRONTOLOGIE



Objectif

Donner du sens à la vie jusqu'à la fin, pour un accompagnement en toute sérénité.

— 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : favorisant l'échange au niveau du groupe, jeux de rôles, applications concrètes, dynamique de construction de nouvelles pratiques et optimisation des actions existantes.

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

(dénî, 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.

5 Accompagner les familles de résidents

- S'exercer à la communication bienveillante lors de l'accueil du résident en institution.
- Rechercher une meilleure adhésion du résident pour accompagner les changements avec le soutien de la famille.
- Prendre soin des relations avec la famille, écouter et rassurer.

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : 350 €

[CALENDRIER DES DATES INTER](#) 🗓️

Ressentir pour mieux agir : simulateur de vieillissement



7 heures
soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

GÉRONTOLOGIE



Objectif

Améliorer sa compréhension du vieillissement pour optimiser son accompagnement.

— 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 > 90 % pratique, 10 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.
- Dynamique de co-construction de nouvelles pratiques et optimisation des actions existantes.

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...).

3 Optimiser ses pratiques professionnelles et harmoniser les accompagnements de la personne âgée

- Les ressentis des stagiaires « personnes âgées » lors des expérimentations.
- Les ressentis des stagiaires « accompagnants » lors des expérimentations.
- Définir et choisir des engagements individuels et collectifs d'optimisations des pratiques.

Perkichute® : Prévention des risques de chutes

— Un jeu pédagogique pour sensibiliser



7 heures
soit 1 jour de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

GÉRONTOLOGIE



Objectif

Être capable d'animer la prévention des chutes à l'aide de l'outil Perkichute®.

— 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 ➤ 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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

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



1,5 jour

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE

GÉRONTOLOGIE



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.

— 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 ➤ 50% pratique, 50% théorique

- Pédagogie ludique et participative : vidéos de démonstration.
- Applications concrètes.
- Grilles et outils d'analyse décryptés.

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

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 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.



Aussi disponible en e-learning

Réaliser des transmissions ciblées efficaces



Qualifiante

14 heures

soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

GÉRONTOLOGIE



Objectif

Maîtriser avec aisance l'acte professionnel des transmissions.

— 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Utilisation de matériel selon référentiel PRAP, vidéo projection, illustrations sur paper-board, présentation Powerpoint, support pédagogique.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.
- Alternance de périodes de formation en présentiel et d'applications en établissement pendant l'intersession.

Référence —

TRANSCI

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Personnel soignant et assimilé (accompagné de l'IDEC - recommandé).

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

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

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

Développer la relation aux patients et à leurs familles



Recommandée



Qualifiante

21 heures

soit 3 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

OU

CLASSE VIRTUELLE

GÉRONTOLOGIE



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.

— 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 service des urgences mais également dans tous les pôles de l'établissement).

Cette formation est indispensable dans le cadre d'une démarche QVCT 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 > 60 % pratique, 40 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

Référence —

RELISOIG

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Tout professionnel en relation avec l'utilisateur et sa famille.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

Intersession de 15 jours entre le 2° et 3° jour.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs et coaches en relation communication et en management relationnel et situationnel spécialisés en formation en secteur sanitaire et social.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

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

(précision, clarté) et ceux d'une mauvaise (jugement, interprétation, diagnostic).

- Les 3 types d'informations (symptôme, réaction psycho, réaction physio).

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.

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.

Accueil des résidents en Ehpad

Best-seller

14 heures

soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

ACCUEIL01



Objectif

Garantir un accueil en institution, serein pour le résident, rassurant pour les familles et efficace pour les équipes.

— 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 son nouveau lieu de vie, de façon humaine et professionnelle et qui développera la confiance entre la famille, le résident et l'équipe de soin.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Élaborer un plan d'accueil des résidents.
- Proposer un accueil et un accompagnement des résidents rassurant.
- Communiquer sur le plan d'accueil avec le reste de la structure.

— PÉDAGOGIE > 80% pratique, 20% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie participative : expérimentations pratiques favorisant l'échange au niveau du groupe.
- Dynamique de construction de nouvelles pratique et optimisation des actions existantes.

Le programme

1 Élaborer un plan d'accueil des résidents

- Identifier les obligations réglementaires.
- Dresser un état des lieux des pratiques d'accueil et des ajustements nécessaires
- Définir les rôles de chacun dans le processus d'accueil.
- Différencier la procédure administrative et l'accueil relationnel.
- Appréhender l'accueil dans sa globalité.

2 Proposer un accueil et un accompagnement des résidents rassurant

- Savoir retranscrire les différentes informations concernant le résident pour une bonne prise en charge des soins.
- Gérer les situations délicates et l'agressivité des résidents.
- Comprendre et gérer les émotions.
- Développer une écoute active et attentive aux besoins exprimés et non exprimés.
- Répondre aux attentes des résidents et de leurs familles.
- Rassurer et adopter une attitude bienveillante.

3 Communiquer sur le plan d'accueil avec le reste de la structure

- Synthétiser et reformuler les points clés.
- Communiquer de manière à fédérer.
- Aider à renforcer le fonctionnement collectif.
- Valoriser les bonnes pratiques des professionnels.

Référence —

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Encadrement et membres du personnel d'une structure sanitaire, sociale, médico-social.

ORGANISATION

De 5 à 7 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans le secteur sanitaire et social, experts dans la relation et la communication, experts en prévention des risques, experts en gérontologie.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

Animation soignante pour les personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou troubles apparentés

Qualifiante

Best-seller

14 heures

soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

ALZ02ACT



Objectif

Développer des compétences spécifiques en animation soignante pour favoriser le bien-être des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés, en tenant compte de leurs capacités et besoins spécifiques.

— EN RÉSUMÉ

L'animation soignante joue un rôle essentiel dans l'accompagnement des personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés. Elle permet de maintenir les capacités restantes, d'apaiser l'anxiété et de favoriser le bien-être. Cette formation explore les principes fondamentaux de l'animation soignante et propose des activités adaptées aux différents stades de la maladie.

La formation propose également aux soignants d'adapter leurs modes de communication afin d'éviter l'anxiété et les incompréhensions, tout en favorisant le lien social et le bien-être du résident.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre la maladie et ses impacts sur l'animation.
- Adapter son accompagnement aux besoins spécifiques des patients.
- Optimiser la communication et les interactions avec la personne malade.
- Se prémunir de l'épuisement professionnel.

— PÉDAGOGIE > 60% pratique, 40% théorique

- Apports théoriques et échanges d'expériences
- Ateliers pratiques et mises en situation
- Études de cas concrets
- Analyse de vidéos.

Le programme

1 Comprendre la maladie et ses impacts sur l'animation

- Définition et évolution de la maladie d'Alzheimer et des troubles apparentés.
- Conséquences sur la communication, la mémoire et le comportement.
- Repérer les capacités préservées pour adapter l'animation.

2 Concevoir et adapter des animations spécifiques

- Les principes de l'animation soignante : bienveillance, stimulation et plaisir.
- Adapter les activités en fonction des capacités cognitives et motrices.

- Exemples d'animations adaptées : sensorielle, musicale, artistique, physique, mémoire.
- Structuration des activités sur la journée et la semaine.

3 Techniques de communication et d'interaction

- Posture et attitude bienveillante.
- Communication verbale et non verbale adaptée.
- Gestion des refus et de l'agitation pendant les animations.
- Collaboration avec les aidants et l'équipe pluridisciplinaire.

4 Prévention de l'épuisement professionnel

- Identification des signes d'épuisement
- Techniques de gestion du stress et de la fatigue.
- Favoriser une dynamique positive et collective.



Formation de formateurs

- | | |
|--|--|
| 136 Devenir Formateur PRAP IBC | 150 Devenir Formateur SST (formation allégée) |
| 138 MAC Formateur PRAP IBC | 151 MAC Formateur SST |
| 139 Devenir Formateur PRAP 2S | 152 Formateur en communication bienveillante |
| 141 MAC Formateur PRAP 2S | 153 Formateur à la bientraitance de la personne âgée |
| 142 Devenir Formateur Acteur prévention ASD | 154 Formateur en QVCT et prévention des RPS |
| 143 MAC Formateur d'acteur prévention ASD | 155 Intervenant en QVCT |
| 144 Consolider ses compétences pédagogiques de Formateur PRAP (2S et IBC) | 156 Formateur CSE : Comité Social et Économique |
| 145 Devenir formateur : acquérir les bases en pédagogie | 157 Formateur CSE : Consolider ses compétences en SSCT |
| 146 Perfectionner ses compétences pédagogiques de formateur | 158 Formateur en management relationnel |
| 147 Passerelle Formateur PRAP IBC vers Formateur PRAP 2S | 159 Formateur en management de la QVCT |
| 148 Perfectionnement Formateur PRAP : activités de bureau | 160 Formateur en bien-être au travail |
| 149 Devenir Formateur SST | 161 Formateur à la réalisation de l'entretien annuel individuel |
| | 162 Formateur en gestion de l'agressivité et des conflits |

Pourquoi former des formateurs ?



Nos accompagnements et conseils >> page 8 à 12.

Nous prenons le temps de vous écouter et d'étudier votre projet pour vous apporter une réponse adaptée à vos contraintes et besoins réels.



Devenir Formateur PRAP IBC

— Secteur Industrie BTP Commerce et activités de bureau


 Certifiante

70 heures
 soit 10 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

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 (après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 3 ans. Remise également d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).

TARIF INTER : 2 240 €

[CALENDRIER DES DATES INTER](#)




Objectif

Devenir Formateur PRAP pour accompagner l'entreprise dans sa démarche de prévention et former les salariés à devenir des acteurs de la prévention.

— 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 > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : 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.

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 du 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 de 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.



FORMATION DE FORMATEURS

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.
- Varié 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 IBC

— Recyclage Formateur PRAP secteur Industrie BTP Commerce et activités de bureau

Certifiante

21 heures

soit 3 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

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 (après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 3 ans. Remise également d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).

TARIF INTER : 693 €

[CALENDRIER DES DATES INTER](#)



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.

— 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 > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles.
- Adaptation pédagogique aux besoins des stagiaires.

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.

Devenir Formateur PRAP 2S

— Secteur Sanitaire et Social

Certifiante

98 heures

soit 14 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

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 intersession d'environ 1 mois entre chaque module.

ORGANISATION

De 5 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs de formateurs PRAP 2S certifiés par l'INRS formés au dispositif ALM.

ÉVALUATION

Délivrance du certificat de Formateur PRAP 2S de l'Assurance Maladie (après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 3 ans. Remise également d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).

TARIF INTER : 3 234 €

[CALENDRIER DES DATES INTER](#)



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.

— 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 > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : 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'intersession.

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 du 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 de 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 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.
- Explique r les liens entre mobilisations périlleuses, accidents et douleurs physiques.

- Connaître les finalités et limites des aides techniques et savoir justifier leur utilisation.

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 délétaire.
- 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.

— 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 > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : expérimentations pratiques, jeux de rôles, simulations sensorielles, applications concrètes.

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.

28 heures

soit 4 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

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 (après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 3 ans. Remise également d’une attestation de fin de formation et d’un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).

TARIF INTER : 952 €

CALENDRIER DES DATES INTER

Devenir Formateur Acteur prévention ASD

— Secteur Aide et Soin à Domicile



56 heures
soit 8 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

C102M



Objectif

Devenir formateur d'acteur prévention ASD pour participer au déploiement du dispositif de formation en assurant la formation et la certification des des acteurs prévention ASD.

— EN RÉSUMÉ

La formation «Devenir formateur d'acteur prévention ASD» se destine aux personnels de structures d'aide et de soin 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 soin 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 d'acteur prévention ASD.

— PÉDAGOGIE > 70% pratique, 30% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

Le programme

1 Promouvoir le dispositif de formation s'intégrant à la démarche de prévention d'une structure d'aide et de soin 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.

4 Organiser, animer et évaluer une formation-action d'acteur prévention ASD

- Organiser un déroulé pédagogique.
- Construire une séquence pédagogique.
- Assurer l'organisation d'une session.
- Assurer la gestion administrative d'une session.

PRÉREQUIS

Être titulaire de l'attestation de réussite des Bases en prévention des risques professionnels (modules e-learning INRS gratuit)

Être titulaire d'un certificat de formateur ou de formateur de formateur délivré par l'Assurance maladie — risques professionnels et l'INRS en cours de validité : SST, PRAP IBC, APS TRL/TRV, Personne ressource TMS, EVRP/AAT, animateur prévention et dirigeant TRL/SMS/ASD.

Information spécifique à l'attention des formateurs PRAP 2S : Les formateurs PRAP 2S peuvent accéder à cette certification par le biais d'un MAC formateur d'acteurs prévention ASD (réf programme C202M).

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 d'acteur prévention ASD (après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 3 ans. Remise également d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).

TARIF INTER : **1 848 €**

CALENDRIER DES DATES INTER 📅

MAC Formateur d'acteur prévention ASD

— Recyclage Formateur d'acteur prévention Secteur Aide et Soin à Domicile



21 heures
soit 3 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

C202M



Objectif

Renouveler sa certification de formateur d'acteur prévention ASD ou y accéder en tant que formateur PRAP 2S pour poursuivre le déploiement du dispositif de formation en assurant la formation et la certification des acteurs prévention ASD.

— EN RÉSUMÉ

La formation «MAC Formateur d'acteur prévention ASD» se destine aux formateurs d'acteur prévention ASD (anciennement APS ASD) souhaitant mettre à jour tous les 3 ans leur certification INRS.

Elle est également destinée aux formateurs PRAP 2S qui ont un certificat en cours de validité et qui souhaiteraient développer leurs compétences au secteur de l'aide et du soin à domicile.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Promouvoir le dispositif de formation s'intégrant à la démarche de prévention d'une structure d'aide et de soin 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 d'acteur prévention ASD.

— PÉDAGOGIE > 70% pratique, 30% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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

PRÉREQUIS

Être titulaire du certificat de formateur d'acteur prévention ASD, ou APS ASD, ou être titulaire d'un certificat de formateur PRAP 2S en cours de validité*.

PUBLIC

Formateur d'acteur prévention ASD et APS ASD, Formateur PRAP 2S*.

ORGANISATION

De 5 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs de formateurs certifiés par l'INRS.

ÉVALUATION

Renouvellement ou délivrance (si formateur PRAP 2S) (après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 3 ans. Remise également d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).

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

TARIF INTER : **714 €**

CALENDRIER DES DATES INTER 📅

* Les formateurs Prap 2S ont la possibilité de réaliser la formation « MAC Formateur d'Acteur Prévention ASD » sous réserve de réaliser en amont, les travaux d'intersession de la formation initiale de formateur d'acteur prévention ASD (support pédagogique, étude de cas...).

Consolider ses compétences pédagogiques de Formateur PRAP (2S et IBC)



14 heures
soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

FO02



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.

— EN RÉSUMÉ

Cette formation de deux jours permet à un Formateur PRAP, en complément de sa formation initiale, de construire une séquence de formation dans le respect du document de référence et de parfaire ses compétences en animation de séquence et ALM, tout en utilisant un support d'activité adapté.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser les processus d'apprentissage chez l'adulte pour optimiser l'appropriation.
- Construire une séquence de formation.
- Optimiser la transmission par une pédagogie innovante et dynamique.
- Développer son aisance en animation et adopter une posture bienveillante.

— PÉDAGOGIE > 70% pratique, 30% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : 480 €

CALENDRIER DES DATES INTER

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 une séquence pédagogique dans le respect du document de référence

- 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.
- Varié 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.

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.

Devenir formateur : acquérir les bases en pédagogie



4,5 heures

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

FO06



Objectif

Être capable de concevoir une session de formation dynamique et pertinente en suscitant l'adhésion de l'ensemble du groupe d'apprenants.

— 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 > 70% pratique, 30% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : 490 €

CALENDRIER DES DATES INTER

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.
- Varié les différentes formes d'évaluations.

4 Optimiser la transmission par une pédagogie innovante et dynamique

- Varié les méthodes pédagogiques.
- Choisir des méthodes pédagogiques adaptées aux objectifs et publics.
- Varié 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 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



28 heures
soit 4 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

FORMATION DE FORMATEURS

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.

— 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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.

- Élaborer des supports pertinents pour le formateur et pour les stagiaires.
- Utiliser des techniques d'évaluation variées et ludiques.

5 Développer son aisance et adopter une posture de formateur bienveillant

- Les préparatifs essentiels à une bonne formation.
- Les techniques pour gérer son stress et apprivoiser son trac.
- 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.

Passerelle Formateur PRAP IBC vers Formateur PRAP 2S



42 heures
soit 6 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

FORMATION DE FORMATEURS

Objectif
Renouveler sa certification INRS tout en élargissant ses compétences de Formateur PRAP au secteur sanitaire et social.

— 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 > 60 % pratique, 40 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.
- Adaptation pédagogique aux besoins des stagiaires.

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.
- Maîtriser les processus d'apprentissage chez l'adulte.

- Construire un déroulé pédagogique adapté et performant.
- Optimiser la transmission par une pédagogie performante.

4 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.

Perfectionnement Formateur PRAP : activités de bureau



Qualifiante

21 heures

soit 3 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

P602



Objectif

Élargir ses compétences de Formateur PRAP au secteur bureautique.

— 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 > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : **735 €**

CALENDRIER DES DATES INTER ➡

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.

Devenir Formateur SST

— Sauveteur Secouriste du Travail



Certifiante

56 heures

soit 8 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

S102



Objectif

Former et certifier le personnel d'entreprise au rôle de Sauveteur Secouriste du Travail.

— 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 > 70% pratique, 30% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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 du travail.

5 Conduire l'évaluation des stagiaires.

- La grille de certification des compétences du SST.
- Le dispositif de certification.

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



35 heures
soit 5 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

FORMATION DE FORMATEURS

🎯

Objectif
Former et certifier le personnel d'entreprise au rôle de Sauveteur Secouriste du Travail.

— 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 ➤ 70 % pratique, 30 % théorique

- 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 active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.
- Alternance de périodes de formation en présentiel et d'application en entreprise.

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 du travail.

5 Conduire l'évaluation des stagiaires.

- La grille de certification des compétences du SST.
- Le dispositif de certification.

Référence —

S102A

PRÉREQUIS

Attestation de réussite aux Bases en Prévention (module e-learning INRS gratuit) et certifi- cat SST en cours de validité.

Être à jour de sa formation continue de Forma- teur en secourisme.

Réussir la vérification des compétences déjà détenues en amont de la formation selon réfé- rentiel SST en vigueur (section 4.2.5).

PUBLIC

Formateurs en secourisme.

Formateurs PAE PFSC (Pédagogie Appliquée à l'Emploi de Formateur en Prévention et Se- cours 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 en- tretien individuel. Délivrance d'un certificat de Formateur SST (après réussite aux épreuves certificatives INRS), valable 3 ans. Remise égale- ment d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation (conformément au Code du travail).

TARIF INTER : 910 €

[CALENDRIER DES DATES INTER](#) 🖱️

MAC Formateur SST

— Recyclage Formateur Sauveteur Secouriste du Travail



21 heures
soit 3 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

FORMATION DE FORMATEURS

🎯

Objectif
Renouveler sa certification INRS de Formateur SST pour poursuivre l'accompagnement des entreprises et former les salariés au secourisme.

— EN RÉSUMÉ

La formation «MAC Formateur SST» se destine aux formateurs de Sauveteurs secou- ristes 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 ➤ 70 % pratique, 30 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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.

Formateur en communication bienveillante



41 heures

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE

FORMATION DE FORMATEURS



Objectif

Accompagner les acteurs dans le développement de leur qualité relationnelle.

— 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 et des Conditions de 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

- 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 active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

— 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.

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.

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : 1 490 €

CALENDRIER DES DATES INTER 🖱

Formateur à la bientraitance 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 bientraitance et qualité de l'aide et du soin.

— EN RÉSUMÉ

Cette formation est à destination du personnel d'établissement, des formateurs d'organismes ou indépendants souhaitant former des salariés à la bientraitance par le ressenti et, par ce biais, améliorer la Qualité de Vie et des Conditions de 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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'hémiplésie.

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.

- Savoir accompagner la réflexion des stagiaires sur la bientraitance et la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.
- Savoir-faire le lien entre bientraitance et Qualité de Vie et des Conditions de Travail.
- Connaître les étapes du changement des pratiques.
- Impulser l'engagement des stagiaires.
- Construire un déroulé de formation sur 1 ou 2 jours.
- Maîtriser l'ensemble des séquences pédagogiques par la pratique.

21 heures

soit 3 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : 840 €

CALENDRIER DES DATES INTER 🖱

Formateur en QVCT et prévention des RPS



28 heures
soit 4 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE

FORMATION DE FORMATEURS



Objectif

Accompagner les acteurs dans la prévention des RPS et l'amélioration de leur Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

— 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 la prévention des RPS.

Devenir formateur en Qualité de Vie et des Conditions de 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 et des Conditions de 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 > 70% pratique, 30% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

Référence —

FORPS

PPRÉREQUIS

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 : 2 jours en présentiel.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs consultants spécialisés en prévention des RPS et QVCT, formateurs de formateurs et coach en développement personnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : **1 360 €**

CALENDRIER DES DATES INTER

Le programme

1 Comprendre le fonctionnement et la prévention des RPS

- Conceptualiser les notions gravitant autour des RPS et de la QVCT.
- Définir les enjeux de la QVCT.
- 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.

- Animer une formation de sensibilisation sur la prévention des RPS et la QVCT.
- Animer une formation en gestion du stress.
- Adapter son déroulé pédagogique aux structures et aux participants.

Intervenant en QVCT



24 heures

Modalité pédagogique

CLASSE VIRTUELLE



Objectif

Accompagner une démarche de Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

— 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 et des Conditions de 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 > 70% pratique, 30% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Prise de connaissances des éléments de base de la formation en amont de celle-ci.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

Le programme

1 Sensibiliser l'encadrement et les équipes aux enjeux de la QVCT

- Expliquer et démystifier les notions gravitant autour des RPS et de la QVCT.
- Définir les enjeux de la QVCT.
- 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 QVCT.

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 QVCT 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.

3 Réaliser une synthèse du diagnostic approfondi et accompagner la construction du plan d'action

- Traiter les données recueillies.
- Réaliser une synthèse des leviers manquants.
- Transposer les manques en pistes d'actions concrètes pour la structure.
- Accompagner l'encadrement à prioriser les actions à mettre en place : les actions rapides et les actions prioritaires.
- Accompagner l'encadrement sur l'évaluation de la démarche : propositions d'indicateurs de performance et suivi.

Formateur CSE : Comité Social et Économique



35 heures
soit 5 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

FOIRP



Objectif

Devenir formateur CSE et CSSCT permet de concevoir et d'animer les formations obligatoires dispensées aux membres du CSE.

— 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

PRÉREQUIS

Avoir des compétences de formateur.

PUBLIC

Formateurs d'organisme de formation.

DÉROULÉ DE LA FORMATION

Module 1 : 3 jours en visioconférence.
Intersession d'environ 15 jours.
Module 2 : 2 jours en présentiel.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs consultants spécialisés en prévention et en relations sociales, formateurs de formateurs certifiés.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : **1 785 €**

CALENDRIER DES DATES INTER 📅

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.

- 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



14 heures
soit 2 jours de formation

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

Référence —

FO05



Objectif

Parfaire ses connaissances du volet Santé Sécurité dans le but d'animer des formations CSE performantes et documentées.

— 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

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.

- EV RP, DU ERP.
- Les indicateurs.
- L'arbre des conséquences.
- Méthodes QQOQCP, 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 du 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.

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 DU ERP et PAPRI Pact accessibles.
- Communiquer efficacement.

Formateur en management relationnel

50 heures



Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE

FORMATION DE FORMATEURS



Objectif

Former des managers à développer la qualité de leurs relations et booster la motivation de leurs équipes.

— 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

- 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 active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

— 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 Coconstruction 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 expérientiels et ludiques.

Référence —

FOMANA03DIS

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 6h 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

4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs consultants spécialisés en prévention des RPS et QVCT, formateurs de formateurs et coachs en relation/communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : **1 850 €**

CALENDRIER DES DATES INTER 📅

Formateur en management de la QVCT

47 heures



Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE

FORMATION DE FORMATEURS



Objectif

Former les dirigeants, cadres et managers à la mise en place d'une démarche QVCT.

— EN RÉSUMÉ

La formation « Formateur en management de la QVCT » 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 > 70 % pratique, 30 % théorique

- 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 active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

— 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.

5 Construire un déroulé pédagogique d'une formation de management de la QVCT

- Construire des supports et outils de formation percutants.
- Mobiliser un savoir-faire et savoir-être appropriés à la thématique.
- S'exercer à la Coconstruction 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.

Référence —

FOQVCTDIS

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 tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : **1 750 €**

CALENDRIER DES DATES INTER 📅

Formateur en bien-être au travail



41 heures

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

FOPSSDIS



Objectif

Former des personnes à l'apprentissage de techniques de bien-être pour maintenir son énergie et éviter l'épuisement.

— 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 intégrer 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 > 70% pratique, 30% théorique

- 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 active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

— 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 profil de stressleur.
- 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.

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 Coconstruction 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 à la réalisation de l'entretien annuel individuel



45 heures

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

FOGRHMDIS



Objectif

Former les dirigeants, cadres et managers à la réalisation de l'entretien annuel individuel.

— 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 > 70% pratique, 30% théorique

- 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 active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

— 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.
- S'exercer à la Coconstruction 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.

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, formateurs de formateurs et coachs en relation/communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : 1 490 €

CALENDRIER DES DATES INTER 📅

Formateur en gestion de l’agressivité et des conflits



Qualifiante

41 heures

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

FOGAEDIS



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.

— 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 et des Conditions de 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 ➤ 70% pratique, 30% théorique

- 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 active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

— 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.

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, formateurs de formateurs et coachs en relation/communication et en management relationnel et situationnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.

TARIF INTER : **1 490 €**

CALENDRIER DES DATES INTER 🗓️

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.

5 Accompagnement à la création du déroulé pédagogique

- Construire des supports et outils de formation percutants.
- Mobiliser un savoir-faire et savoir-être appropriés à la thématique.
- S’exercer à la Coconstruction 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.



E-learning

Découvrez les formations →



e-learning

Sécurité & secourisme

Incendie : Manipulation extincteurs et prévention



Qualifiante



Best-seller

2,5 heures

Modalité pédagogique

E-LEARNING

SÉCURITÉ & SECOURISME



Objectif

Maîtriser les moyens d'extinction en cas de début d'incendie dans sa structure.

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 à chaque fin de module (4 x 10 min). Délivrance d'une attestation de fin de formation et d'un certificat de réalisation. Évaluation à chaud et à froid.



Aussi disponible en présentiel

Prestation d'accompagnement



Bénéficiez d'un soutien supplémentaire avec notre option d'accompagnement par un intervenant spécialisé — Sur devis



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 et des Conditions de Travail

- 169

Communiquer avec bienveillance et sérénité
- 170

QVCT : Participer à la démarche et prévenir les RPS
- 171

QVCT : Manager la démarche et prévenir les RPS
- 172

Management relationnel
- 173

Prendre soin de soi et maintenir son énergie
- 174

Gestion de l'agressivité et des conflits

<< RETOUR SOMMAIRE

<< RETOUR QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Communiquer avec bienveillance et sérénité

Qualifiante

Best-seller

5 heures

Modalité pédagogique

E-LEARNING

QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Objectif

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

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

Prestation d'accompagnement

Bénéficiez d'un soutien supplémentaire avec notre option d'accompagnement par un intervenant spécialisé — Sur devis

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.

EN SAVOIR +

05 53 57 84 48

www.competchences-prevention.com

contact@competchences-prevention.com

169

QVCT : Participer à la démarche et prévenir les RPS

— Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Qualifiante
 Best-seller

QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL



Objectif

Devenir acteur participatif de sa Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 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 1h /ou 3h 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.

17 heures

Modalité pédagogique

E-LEARNING

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 — AQVCTDIS

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

Prestation d'accompagnement

Bénéficiez d'un soutien supplémentaire avec notre option d'accompagnement par un intervenant spécialisé — Sur devis

QVCT : Manager la démarche et prévenir les RPS

— Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Qualifiante
 Best-seller

QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL



Objectif

Développer la Qualité de Vie et des Conditions de 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 QVCT

1h → 3h → 2h → 20 min → 2h

- Rappel des liens entre management et QVCT.
- 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 QVCT

1h30 → 3h → 2h

- Agir et participer sur la QVCT.
- Préparer un entretien QVCT.
- Animer un entretien QVCT.
- 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.

21 heures

Modalité pédagogique

E-LEARNING

Compétences visées

- Identifier le fonctionnement de la QVCT et des RPS.
- Définir son rôle de manager face à la QVCT.
- 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 et des Conditions de 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

Prestation d'accompagnement

Bénéficiez d'un soutien supplémentaire avec notre option d'accompagnement par un intervenant spécialisé — Sur devis



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.

Management relationnel

— Excellence relationnelle du manager et performance de l'équipe

Qualifiante
 Best-seller

26 heures

Modalité pédagogique

E-LEARNING



Objectif

Développer la posture relationnelle des managers pour accueillir et responsabiliser les collaborateurs.

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 2h

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 QVCT et les liens entre motivation, management et QVCT (2h) : les 4 cadrans de la QVCT, les priorités d'actions et les étapes chronologiques de la démarche.

MODULE 1 — 7h30

Adopter une posture managériale facilitante

2h → 4h → 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 semaines après)

- Disponibilité et indisponibilité du manager.
- Construire sa disponibilité et son indisponibilité.
- Accueillir le collaborateur.
- L'écoute active managériale.
- Pratiquer le questionnement managérial.

Compétences visées

- Définir son rôle de manager face à la QVCT
- 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 coaches 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

Prestation d'accompagnement

Bénéficiez d'un soutien supplémentaire avec notre option d'accompagnement par un intervenant spécialisé — Sur devis

Prendre soin de soi et maintenir son énergie

Qualifiante
 Best-seller

4,35 heures

Modalité pédagogique

E-LEARNING



Objectif

Appréhender des techniques de bien-être au quotidien pour éviter l'épuisement.

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 — 4h30

Prendre soin de soi au quotidien

1h30 → 3h

- 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.

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 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.

Prestation d'accompagnement

Bénéficiez d'un soutien supplémentaire avec notre option d'accompagnement par un intervenant spécialisé — Sur devis



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.

Gestion de l’agressivité et des conflits

Qualifiante

Best-seller

7 heures

Modalité pédagogique

E-LEARNING

QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL



Objectif

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

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 — 7h

Gestion de l’agressivité verbale et comportementale

2h → 5h

- 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 —

GAEDIS

PRÉREQUIS

Un ordinateur, une connexion internet et une webcam.

PUBLIC

Tout public.

ORGANISATION

1 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.



Aussi disponible en présentiel

Prestation d'accompagnement

Bénéficiez d'un soutien supplémentaire avec notre option d'accompagnement par un intervenant spécialisé — Sur devis



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

177 Entretien annuel d'évaluation : module managers
178 Management relationnel

[<< RETOUR SOMMAIRE](#) | [<< RETOUR MANAGEMENT](#)

Entretien annuel d'évaluation : module managers

Qualifiante Best-seller

14,45 heures

Modalité pédagogique

E-LEARNING

MANAGEMENT



Objectif

Préparer et conduire efficacement des entretiens annuels d'évaluation.

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

Prestation d'accompagnement



Bénéficiez d'un soutien supplémentaire avec notre option d'accompagnement par un intervenant spécialisé — Sur devis



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

Qualifiante

Best-seller

MANAGEMENT

Objectif

Renforcer la posture relationnelle des managers et booster la motivation de ses équipes.

Le programme

MODULE INTRODUCTIF — 2h

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 QVCT et les liens entre motivation, management et QVCT (2h) : les 4 cadrans de la QVCT, les priorités d'actions et les étapes chronologiques de la démarche.

MODULE 1 — 7h30

Adopter une posture managériale facilitante

2h
 →
 4h
 →
 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.

26 heures

Modalité pédagogique

E-LEARNING

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 réalisation. Évaluation à chaud et à froid.

Aussi disponible en présentiel

Prestation d'accompagnement

Bénéficiez d'un soutien supplémentaire avec notre option d'accompagnement par un intervenant spécialisé
 — Sur devis

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

Gérontologie

181 Dépister les sujets chuteurs et prévenir les chutes des personnes âgées

<< RETOUR SOMMAIRE | << RETOUR GÉRONTOLOGIE

Dépister les sujets chuteurs et prévenir les chutes des personnes âgées

 Qualifiante

3,5 heures

Modalité pédagogique

CLASSE VIRTUELLE

GÉRONTOLOGIE



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.

— 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 > 50 % pratique, 50 % théorique

- Pédagogie ludique et participative : vidéos de démonstration.
- Applications concrètes.
- Grilles et outils d'analyse décryptés.

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

Prestation d'accompagnement

Bénéficiez d'un soutien supplémentaire avec notre option d'accompagnement par un intervenant spécialisé — Sur devis

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 poussée 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 remisé) 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.



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

