
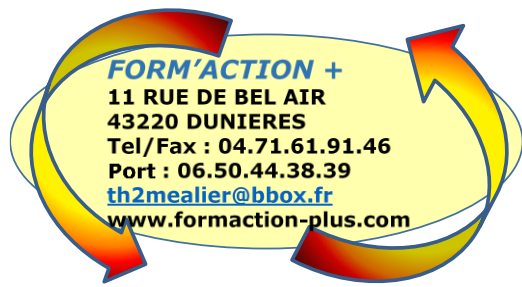





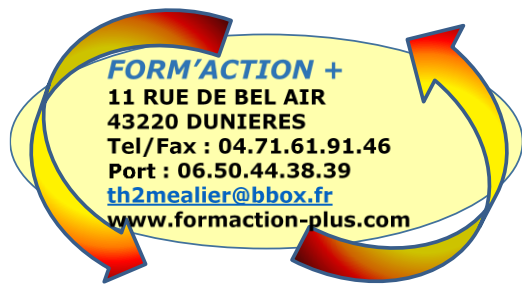
FORMATION COMPETENCES ET MANAGEMENT

<p>Objectif :</p> <p>Savoir identifier et valoriser ses compétences</p> <p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> Analyser sa pratique professionnelle pour repérer son savoir-agir Optimiser son potentiel professionnel Alimenter sa réflexion sur ses compétences utiles aujourd'hui nécessaires demain 	<p>Public :</p> <p>Encadrant</p>
<p>PROGRAMME</p> <p>1-De quoi parle-t-on ? Quel est le rôle du Manager Que recouvre le mot « compétences » ? Les trois types de savoirs composant la compétence. L'impact du contexte et des enjeux sur la mobilisation de ses compétences.</p> <p>2-Tracer la cartographie de ses compétences Reconnaitre son profil de Management Comprendre ses forces et ses faiblesses Identifier ses réussites et les difficultés rencontrées Identifier les compétences mobilisées ou remobilisables Connaître ses forces maîtresses et ses freins. Savoir valoriser ses compétences Être au clair sur son image de Manager</p> <p>Pédagogies : PNL – Coaching Prof (tests -exercices) -mise en situation Patricia Weber COACH Professionnel Certifié par l'institut de coaching international de Genève</p>	<p>Nombre de stagiaires :</p> <p>Maxi 5</p> <p>Prérequis :</p> <p>aucun</p> <p>Frais de dossier :</p> <p>20 € net de taxes</p> <p>Durée :</p> <p>2 jours</p> <p>Dates et horaires :</p> <p>A déterminer</p> <p>Pédagogie :</p> <div style="text-align: right;">  </div> <p>études de situations concrètes, échanges avec le groupe sur les réalités professionnelles rencontrées par les candidats.</p>




FORMATION MANAGEMENT D'EQUIPE

<p><u>Objectif :</u> Obtenir des résultats durables, fabriquer un avantage concurrentiel par la qualité et la motivation des collaborateurs, garantir le maintien de l'emploi, atteindre un objectif de production et mettre en place une organisation de travail</p>	<p><u>Public :</u> Chefs d'équipe</p>
<p><u>Programme :</u></p> <p>AFFIRMER SA PERSONNALITE ET GERER CELLE DES COLLABORATEURS</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Clarifier sa personnalité et celle de ses collaborateurs ○ Comprendre ses collaborateurs en les observant ○ Savoir affirmer sa personnalité et dominer ses émotions ○ Communiquer avec chacun en fonction de sa personnalité ○ Situer sa fonction, ses responsabilités et ses limites <p>ORGANISER LE TRAVAIL DE L'EQUIPE</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Gérer le budget temps, la gestion des vraies priorités ○ Savoir déléguer ○ Limiter les gaspillages temps ○ Analyser les facteurs de contre productivité <p>AFFRONTER LES CONFLITS ET LES SITUATIONS DIFFICILES</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La gestion des situations de crise ○ Réagir intelligemment aux critiques, aux provocations et aux même aux agressions ○ Savoir dire non avec fermeté ○ Faire face à une période de relâchement, l'art et la manière de « regonfler » ses collaborateurs quand ils ont besoin de l'être 	<p><u>Nombre de stagiaire :</u> maxi 6 personnes</p> <p><u>Durée :</u> 1 jour</p> <p><u>Dates et horaire</u></p> <p><u>Pédagogie :</u></p> <div style="text-align: right;">  </div> <p><u>Méthode :</u> Pour une journée de formation 50% théorique, 50% pratique.</p> <p><u>Matériel requis :</u> Salle de formation équipée de paper board, tableau blanc,</p>



BIEN ETRE AU TRAVAIL

<p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se relier au SENS de ses activités et de ses propres choix • S'engager avec ses propres FORCES vers la réussite • Renforcer sa PRESENCE à soi, à son environnement et aux plaisirs de la vie • Générer des RELATIONS positives et constructives 	<p>Public :</p>
<p>Se relier au SENS de ses activités et de ses propres choix</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier ses propres valeurs. • Mettre en perspective les valeurs de mes activités actuelles. • (Re-)donner du sens à ses activités et ajuster ses choix. 	<p>Nombre de stagiaire : A déterminer</p>
<p>S'engager avec ses propres FORCES vers la réussite</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier ses propres forces : Mes forces, c'est ce que je fais : - Bien (je suis naturellement bon) - et facilement (sans effort) - et avec plaisir ! • Optimiser l'utilisation de ses propres forces pour mieux réussir à moindre effort... et plus de plaisir. 	<p>Durée : 1 jour</p>
<p>Renforcer sa PRÉSENCE à soi, à son environnement et aux plaisirs de la vie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se relier à l'instant présent • Savourer, goûter, s'émerveiller dans le quotidien • Être attentif à ce qui va bien et à tout ce qu'il y a de bon ici et maintenant. 	<p>Dates et horaires : A déterminer</p>
<p>Générer des RELATIONS positives et constructives</p> <ul style="list-style-type: none"> • Écouter, comprendre l'autre • S'exprimer et se révéler aux autres • Communiquer positivement et avec bienveillance • Générer une ambiance chaleureuse et constructive • Remercier, apprécier, valoriser 	<p>Pédagogie : </p> <p>Méthode :</p> <p>Cette formation laisse une large part aux échanges et aux travaux en groupe pour que les participant-e-s se transmettent et harmonisent leurs bonnes pratiques, trouvent des ressources individuelles positives.</p> <p>Interactions avec le formateur Apports issus des recherches de la psychologie positive</p> <p>Test du ratio de positivité Cartes Forces, Actions positives, valeurs, émotions positives et négatives Échanges en grand groupe ou en petits groupes. Mises en situation Travail réflexif Plan d'actions.</p>



FORMATION DE FORMATEUR

<p><u>Objectif :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Construire une action de formation • Assurer sa mission d'animateur de formation en s'appuyant sur ses points forts • S'approprier les méthodes et outils pédagogiques 	<p><u>Public :</u></p> <p>Toute personne ayant à préparer et à animer ponctuellement des formations</p>
<p>Maîtriser les règles de la progression pédagogique</p> <p>Savoir analyser une demande</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les questions à se poser : quelle est la cible, le contexte, les objectifs de la formation • Répondre à un cahier des charges : définir clairement la situation initiale et la situation désirée de façon à pouvoir mesurer les avancements de la formation <p>Choisir les méthodes pédagogiques appropriées</p> <ul style="list-style-type: none"> • Repérer les mécanismes d'apprentissage chez l'adulte : «l'andragogie» par opposition à la «pédagogie» • Savoir utiliser les différentes méthodes d'apprentissage : l'exposé, les questions / réponses, la démonstration, le jeu de rôles • En quelles circonstances utiliser ces méthodes • Quels sont les pièges à éviter <p>Identifier les objectifs pédagogiques d'une formation, les contenus, outils et techniques adaptés.</p> <p>Les participants identifieront les objectifs pédagogiques de différentes formations et travailleront sur la réponse aux cahiers des charges associés. Cette mise en situation professionnelle leur permettra de faire face à une situation concrète et de mettre en pratique directement les contenus théoriques.</p>	<p><u>Nombre de stagiaires :</u></p> <p>A déterminer</p> <p><u>Prérequis :</u></p> <p>Aucun</p> <p><u>Frais de dossier :</u></p> <p>20 € net de taxe</p> <p><u>Durée :</u></p> <p>5 jours</p> <p><u>Dates et horaires :</u></p> <p>A déterminer</p> <p><u>Modalités et délai d'accès :</u></p> <p>Sur mesure en fonction du client et après signature de la convention</p> <p><u>Accessibilités aux personnes handicapés :</u></p> <p>Nous étudions toutes demandes et toutes possibilités d'adaptation et d'aménagement en travaillant avec nos partenaires</p>

Créer un scénario pédagogique efficace : support et contenu

Choisir des supports adaptés au public

- Analyser les avantages et inconvénients des différents supports
- S'appropriier le brainstorming, l'étude de cas, le QCM, les aides visuelles... Un outil bien maîtrisé vaut mieux qu'utiliser un bon outil
- Les contraintes matérielles : le coût, les dangers du tout technologique quand le lieu de la formation n'est pas bien équipé
- Qui doit fournir le matériel : le formateur ? L'entreprise ? Un fournisseur tiers ?

Le scénario pédagogique

- Relier les objectifs à la démarche pédagogique : quels sont les moyens à mettre en œuvre pour atteindre telle fin
- Les besoins des participants : que viennent-ils chercher, qu'appréhendent-ils, quels sont leurs acquis, quelles sont leurs représentations ?
- Le temps imparti : savoir gérer le temps de chaque séquence, respecter l'emploi du temps initial tout en faisant preuve de souplesse pour s'adapter aux rythmes biologiques

Construire un scénario variant les techniques et supports pédagogiques.

Mobiliser et animer : techniques de prise de parole

Autodiagnostic : Quel formateur êtes-vous (régulateur, directif, laxiste ou participatif) ?

A travers une grille d'analyse, les participants découvriront leur style d'animation, leurs points forts et leurs axes d'amélioration. Chaque style présente ses avantages et ses inconvénients : mieux s'accepter pour s'améliorer.

Comprendre le fonctionnement du groupe pour anticiper les difficultés et les gérer

- Appréhender les besoins fondamentaux en groupe : cohésion, respect de chacun, émergence de leaders naturels
- Réussir l'ouverture du stage : les premières impressions sont déterminantes pour l'image que l'auditoire se construit de l'intervenant !

Pédagogie :



Méthode :

- Apport de connaissances théoriques.
- Étude de cas concrets : échanges et discussions à travers la confrontation des expériences des stagiaires.
- Jeux de rôle : mise en situation.
- Expériences personnelles.
- Expression et émulation du groupe.

- Faire face à l'absence de participation : susciter les réactions

Dynamiser sa gestuelle et gérer son regard

- Choisir sa position d'excellence et utiliser l'espace. Sans être figé, le formateur doit éviter de « danser » en changeant sans cesse de position
- Stabiliser son corps et utiliser ses mains : des gestes amples et lents ne donnent pas la même impression que de petits mouvements saccadés et nerveux
- Maîtriser son regard : ne pas avoir les yeux qui fuient, savoir valoriser par son regard chacun des participants plutôt que de ne sembler s'adresser qu'à un seul

Le verbal et le non verbal : clefs d'une animation vivante

- Prendre conscience des signaux émis via la voix. Au-delà du sens, travailler le son : intonation, rythme, tonalité...
- La synchronisation du non-verbal : ajuster gestuelle et rythme d'énonciation

S'exprimer avec clarté et conviction devant un groupe.

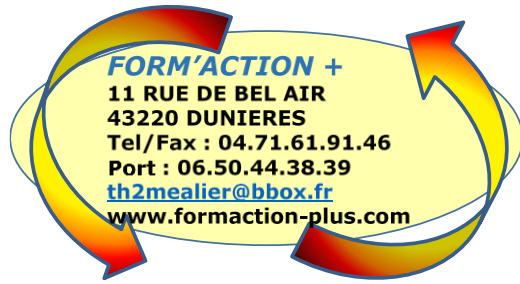
Exercices d'élocution, de rythme et de travail de la voix. Les participants interviendront à tour de rôle face au groupe. Un retour sur chacune des prestations permettra une prise de conscience et une critique constructive de leur mode d'expression.

Gérer le stress généré par la prise de parole en public

- Rester en lien avec le groupe : allier ancrage d'un état interne de calme et ancrage branché externe
- Maîtriser sa respiration abdominale et le mouvement de ses yeux. Travail sur le souffle et le regard
- S'approprier les ressources de l'orateur : en veille sur l'extérieur, sens de l'objectif, humour sur soi, plaisir

Conclure la formation et inciter à l'action

- Evaluer : quand, quoi et comment évaluer
- Formaliser le suivi de la formation : que faire de cette évaluation
- Exploiter les niveaux d'évaluation et savoir se remettre en question : vers une professionnalisation de ses compétences d'animateur



FORMATION GESTION DE CONFLITS

Objectif :

Etablir une relation harmonieuse
 Comprendre les attentes de l'interlocuteur pour les satisfaire
 Les attitudes à adopter face à la réclamation et au mécontentement
 Garder le cap, éviter les débordements, rester ferme et courtois

Public :

Pour qu'il y ait conflit ou agression, il faut être deux au moins. C'est très souvent le jeu de l'échange et de la relation qui fait qu'une situation se détériore ou que, au contraire, l'harmonie prévaut.

Nombre de stagiaire :

A déterminer

Toute personne peut être confrontée à des situations conflictuelles en face à face.

Durée :

1 jour

Pédagogie active et vivante par une alternance d'apports théoriques et d'exercices pratiques

Auto-analyse et conseils personnalisés

Dates et horaires :

A déterminer

Programme :

- Repérer et analyser une situation conflictuelle

Contexte de conflit (relationnel, commercial, administratif)-
 Motifs de conflit
 Savoir prendre du recul sur la situation

- Comment gérer l'agressivité

Les méthodes pour la désamorcer
 L'indispensable écoute (repérer les motivations, les intérêts de l'interlocuteur)
 Les règles d'or (la voix, le ton, le sourire)
 Savoir faire patienter en cas de non réponse immédiate, savoir dire non,

- Savoir identifier les différents sentiments (impatience, colère, frustration)

Repérer leurs signes précurseurs transmis par la voix et le langage
 Gérer les situations stressantes

- Adopter un comportement efficace et constructif

Maîtriser son stress et sa propre agressivité
 Les comportements inefficaces: la passivité, l'agressivité, la manipulation
 L'assertivité s'affirmer, oser être soi, se respecter tout en respectant les autres

Pédagogie :



Méthode :

- Pédagogie active et vivante par une alternance d'apports théoriques et d'exercices pratiques
- Auto-analyse et conseils personnalisés
- Mises en situations : training intensif

- Comment montrer plus d'assurance


Contrôle respiratoire et relaxation
Méthodes pour s'affirmer
Faire face à une critique ...

INFORMATION

Ce programme peut évoluer selon les attentes spécifiques de l'entreprise.



FORMATION HARCELEMENT

<p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître un véritable cas de harcèlement et maîtriser ses responsabilités en matière de prise en charge de la situation • Mettre en place des actions de prévention spécifiques au harcèlement • Réagir quand un salarié se dit harcelé : mener un entretien... 	<p>Public :</p>
<p>Définition légale du harcèlement moral et sexuel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les nouveautés en matière de harcèlement moral et sexuel : définition, élargissement des infractions, affichages obligatoires... • Quand peut-on qualifier un délit de harcèlement moral/sexuel • Quelles preuves peuvent justifier un harcèlement : répétition du phénomène, intentionnalité, mots ou comportements à connotations sexuelles ou sexistes, présence de témoins... • Zoom sur la notion d'agissements sexistes au travail : quel est le cadre réglementaire ? <p>Obligations et responsabilités des différents acteurs : employeur, médecin du travail, RH, manager...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans quelle mesure votre responsabilité peut être engagée • Les précautions à prendre dans l'utilisation du terme « harcèlement » • Dans quelles situations la faute inexcusable de l'employeur peut être invoquée • L'obligation de prévention en matière de harcèlement moral/sexuel et la responsabilité de l'employeur • Le point sur la responsabilité personnelle de l'harceleur • Quelles sont les sanctions disciplinaires que l'entreprise doit appliquer quand le harcèlement moral/sexuel/agissements sexistes est/ sont avéré(s) ? <p>Pénal et civil : que risquez-vous ? Comment se déroulent les procédures ? Comment s'en prémunir ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les sanctions pénales encourues pour un harceleur ? Et 	<p>Nombre de stagiaire : Maxi 8 personnes</p> <p>Durée : 1 jour</p> <p>Dates et horaires : A déterminer</p> <p>Pédagogie :</p>  <p>Méthode :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pédagogie active et vivante par une alternance d'apports théoriques et d'exercices pratiques ➤ Mises en situations : training intensif

en cas de circonstances aggravantes ?

- Quelle procédure judiciaire doit suivre le salarié « harcelé » pour déposer une plainte recevable
- Conseil des Prud'hommes, Tribunal Administratif : rôles et compétences en matière de harcèlement
- Quelles sont les solutions pour extraire le salarié d'une situation de harcèlement : changement de poste, rupture conventionnelle, départ négocié...

Histoire et actualité du harcèlement en milieu professionnel

- Comment est-on passé du harcèlement moral intentionnel au harcèlement moral organisationnel
- Différencier le risque « harcèlement » des autres risques psychosociaux
- Le harcèlement sexuel au travail : actualités, chiffres clés et environnements propices

Distinguer les différents types de harcèlement moral afin de le diagnostiquer : individuel, horizontal, organisationnel, institutionnel...

- Dans quelles situations peut-on parler de harcèlement moral individuel : liste des 45 agissements (isolement, humiliation, persécution...)
- En quoi les méthodes de management et les organisations de travail peuvent entraîner du harcèlement moral organisationnel

Mener un entretien avec un salarié qui se dit harcelé : comment procéder ?

- Identifier les différentes typologies de plaignants et de personnes mises en cause
- Quelles sont les étapes à suivre durant l'entretien
- Quelle attitude adopter face à la personne : neutralité, distance, attitude facilitante...
- Ce qu'il faut dire ou ne pas dire
- Quelles questions poser
- Comment savoir s'il peut s'agir de harcèlement
- Les solutions mises en œuvre pour "extraire" la personne de la situation de harcèlement : mesures de protection immédiate, médiation, prise en charge en interne...

Sensibiliser tous les managers à la prévention du harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes

- Comment impliquer les managers dans votre démarche de prévention : savoir les motiver
- Quels conseils leur donner sur leur posture managériale et comment les faire changer si nécessaire

- Définir un code de conduite du « bon » manager
- Mettre en place des formations, du coaching... pour aider les managers

Mettre en place une politique globale de prévention du harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes pour modifier durablement les organisations de travail génératrices du harcèlement

- Comment s’y prendre pour faire évoluer les organisations de travail
Quelles sont les organisations de travail permettant le bien-être et la performance
- Comment réussir à parler de harcèlement dans votre établissement et lever le tabou
- Comment articuler prévention des risques psychosociaux et prévention du harcèlement
- Mettre en place une Charte de prévention du harcèlement moral et sexuel et des affiches : que devez-vous y faire figurer
- Créer un comité interne de prévention du harcèlement moral
- Comment faciliter les remontées d’informations pour avoir connaissance des situations difficiles
- Comment utiliser le devoir d’alerte
- Etablir un protocole à mettre en œuvre en cas de harcèlement : que doit-il contenir
- Déterminer les rôles des différents acteurs : direction, RH, représentants du personnel, service de santé au travail, managers...
- Comment évaluer le risque « harcèlement » et le faire figurer dans votre Document Unique



ANALYSE DE LA PRATIQUE

<p><u>Objectif :</u></p> <p>L'Analyse des Pratiques Professionnelles (A.P.P.) est un espace qui permet aux professionnels de réfléchir sur leur pratique. Cet espace permet d'apporter des solutions pragmatiques aux problèmes rencontrés</p>	<p><u>Public :</u></p> <p>Toutes personnes</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. L'observation (décrire le perçu) 2. La problématisation (ce qui pose question, un angle d'attaque) 3. L'analyse : créer du sens 4. La théorisation : savoirs, modèle de compréhension et d'action 5. La conception de nouvelle pratique : réinvestir dans l'action 6. Une démarche réflexive sur le sens : suivi d'une évaluation fondée <p>L'analyse des pratiques est un lieu de partage, d'échange et d'écoute réciproque sur l'activité professionnelle. Des réponses aux questions suivantes peuvent être apportées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est ce qui me pousse à faire ce métier ? Qu'elles sont mes motivations inconscientes ? • Les difficultés entre la représentation que je me faisais de ce métier et ma réalité professionnelle actuelle ? • Les frustrations que cela génère en moi ? • Suis-je toujours dans ce que j'ai réellement envie de faire professionnellement ? • Comment gérer les phénomènes de tension interpersonnelle et de démotivation qui en découlent. • Comment gérer sa personnalité et ses propres réactions émotionnelles en présence d'un ou des interlocuteur(s) stressant(s). • Comment définir son champ d'intervention et poser ses frontières pour mieux gérer les conflits. • Comment acquérir un savoir-faire et savoir être permettant de mieux communiquer dans les situations professionnelles. • Comment acquérir des techniques de Gestion du stress. <p>L'analyse des pratiques est un lieu d'acquisition de techniques pour accueillir et accompagner les résistances psychologiques : Ces résistances psychologiques peuvent se situer sur plusieurs niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mes résistances psychologiques personnelles. • Les résistances psychologiques du public. • Les résistances générées par les jeux psychologiques des relations que j'ai avec le public accompagné, mes collègues, mes hiérarchiques, les personnes que je manage, ... 	<p><u>Nombre de stagiaires :</u></p> <p>A déterminer</p> <p><u>Prérequis :</u></p> <p>Etre âgé de 18 ans</p> <p><u>Coût :</u></p> <p>160 € € net de taxe / heure</p> <p><u>Frais de dossier :</u></p> <p>20 € net de taxe</p> <p><u>Durée :</u></p> <p>1h/personne/semaine + 4h en groupe</p> <p><u>Dates et horaires :</u></p> <p>A déterminer</p> <p><u>Modalités et délai d'accès :</u></p> <p>Sur mesure en fonction du client et après signature de la convention</p> <p><u>Accessibilités aux personnes handicapés :</u></p> <p>Nous étudierons toutes demandes et toutes possibilités d'adaptation et d'aménagement en travaillant avec nos partenaires</p>

L'analyse des pratiques est un lieu ressource. En effet, chaque participant peut devenir une ressource pour les autres membres. Des solutions peuvent être trouvées par la créativité que stimule le groupe.

L'analyse des pratiques est un lieu d'acquisition de connaissances professionnelles. En effet, l'analyse des pratiques professionnelles laisse la place à l'acquisition de nouvelles connaissances théoriques et techniques amenées par le superviseur ou les membres du groupe.

Que permet l'analyse des pratiques professionnelles ? Les objectifs de l'analyse des pratiques professionnelles sont multiples :

- Repérer son cadre d'action, ses champs d'intervention et son articulation au sein de l'équipe.
- Identifier ses croyances personnelles et comment celles-ci interagissent avec la pratique quotidienne et institutionnelle.
- Sortir des rapports de forces relationnels.
- Trouver des solutions face à des difficultés professionnelles.
- Repérer les jeux psychologiques et savoir en sortir.
- Prendre la distance nécessaire face à des situations difficiles.
- Savoir reconnaître et identifier ses motivations à exercer son métier
- Savoir prendre en compte ses émotions, ses sentiments, les écouter dans son contexte professionnel.
- Savoir poser ses frontières dans le respect de soi, des autres et ce, dans le cadre de sa mission.

Comment se déroule l'analyse des pratiques professionnelles ?

**Elle se pratique en 1 rdv
1 heure par personne par
semaine
+ 1 RDV de 4h en groupe
vous pouvez modifier.**

C'est à partir des cas concrets apportés par les participants que le travail se fait. Celui-ci alterne entre le travail sur soi, l'apprentissage de nouvelles compétences, les mises en situation, l'apprentissage de connaissances théoriques, ...