



FORMATIONS

QUALITÉ DE VIE ET DES
CONDITIONS DE TRAVAIL



Bien vivre ensemble



Cette formation vise à :

- Prendre conscience de l'individualité de chacun dans le collectif
- Découvrir les définitions de conflit, harcèlement moral, sexuel, agissements sexistes ...
- Comprendre les effets que peuvent avoir nos comportements sur le collectif de travail
- S'adapter aux réactions individuelles de ses collègues
- Identifier les ressources individuelles facilitant le collectif de travail
- Être outillé pour gérer des situations conflictuelles au travail



- Salariés, Managers, Chef d'équipe ...
- Faire partie de la même entreprise et de préférence de la même équipe



Équipe pédagogique : des psychologues du travail - Master II psychologie du travail et des organisations. Expertise Risques psychosociaux et accompagnement QCVT - Consultante bilan de compétences.

Les supports techniques utilisés : Diaporama, paper board, post-it, échanges/discussions, remise de documents théoriques / pratiques

Les moyens pédagogiques : PowerPoint, jeux de rôle, photolangage, brainstorming



Le contenu de la formation tient compte des caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

- Faisons connaissance
- Quel est votre collectif de travail idéal ?
- Les notions clés d'un bon collectif de travail
- Idéal VS Réalité ?
- Comprendre : Quels impacts sur le collectif de travail ?
- Quelles conséquences sur le collectif de travail ?
- Comment faire face aux difficultés ?
- Debriefing du jeu de rôle
- Les ressources

Durée : 1 jour (7h)



- Tout au long de la formation, le formateur s'assure de la bonne compréhension et de l'acquisition des notions au travers de questionnements ou d'exercices pratiques.
- A l'issue de la formation, passation d'un questionnaire d'évaluation :
 - Évaluation par le formateur des acquis du stagiaire
 - Évaluation par le stagiaire :
 - de l'atteinte des objectifs ;
 - de la qualité de la formation ;
 - de la qualité du formateur.

Communication & Management



Cette formation vise à :

- Identifier le rôle du manager en matière de communication
- Appréhender les différentes techniques de communication
- Gérer les situations critiques et conflictuelles



- Managers
- Pré-requis : aucun



Équipe pédagogique : Psychologues du travail – Master II psychologie du travail et des organisations. Expertise Risques psychosociaux et accompagnement QVT – Consultantes bilan de compétences

[Les supports techniques et moyens pédagogiques utilisés :](#) Vidéos, Documents supports de formation projetés, Exercices pratiques, Quiz, Pédagogie active et participative.



Le contenu de la formation tient compte des caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

- **Le rôle du manager**

Présentation des fonctions du manager et des compétences clé

- **La communication : communiquer avec son équipe**

Les postulats de base de la communication, les perceptions, le reproche dynamisant, la synchronisation, l'art de poser des questions

- **La gestion des situations critiques**

La gestion de conflit, les personnalités difficiles, le triangle dramatique de Karpman, l'assertivité, la métacommunication et le rôle de la communication non violente

Durée : 1 jour (7h)



- Tout au long de la formation, le formateur s'assure de la bonne compréhension et de l'acquisition des notions au travers de questionnements ou d'exercices pratiques.

- A l'issue de la formation, passation d'un questionnaire d'évaluation :

- Évaluation par le formateur des acquis du stagiaire
- Évaluation par le stagiaire :
 - de l'atteinte des objectifs ;
 - de la qualité de la formation ;
 - de la qualité du formateur.

Prévenir les conduites addictives et l'entreprise



Cette formation vise à :

- Connaitre ses responsabilités et ses limites
- Développer une politique de prévention et d'information autour des problèmes d'addiction
- Adopter une posture neutre afin de créer un climat de confiance
- Mettre en place des moyens et des procédures dès l'identification du risque
- Faciliter l'action en établissant des conduites à tenir claires
- Savoir plus facilement déceler les personnes concernées et les orienter vers des structures d'aide adaptées



- Directeur, DRH, RH, Délégué du personnel, Représentant du personnel, Salariés ...
- Aucun pré-requis



Équipe pédagogique : des psychologues du travail - Master II psychologie du travail et des organisations. Expertise Risques psychosociaux et accompagnement QCVT - Consultante bilan de compétences.

Les supports techniques utilisés : Diaporama, paper board, échanges/discussions, remise de documents théoriques / pratiques, KAHOOT

Les moyens pédagogiques : PowerPoint, mises en situation, photolangage, vidéos



Le contenu de la formation tient compte des caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

Connaitre les substances et leurs effets

- Addictions avec substances
- Médicaments psychoactifs

Addictions sans substances

Mesurer les impacts dans l'entreprise
Appréhender le cadre légal d'intervention
Définir les conduites à tenir

Comment agir et réagir ?

- Identifier les ressources internes et externes

Durée : 2 jours soit 14 heures



• Tout au long de la formation, le formateur s'assure de la bonne compréhension et de l'acquisition des notions au travers de questionnements ou d'exercices pratiques.

• A l'issue de la formation, passation d'un questionnaire d'évaluation :

- Évaluation par le formateur des acquis du stagiaire
- Évaluation par le stagiaire :
 - de l'atteinte des objectifs ;
 - de la qualité de la formation ;
 - de la qualité du formateur.

Bientraitance



Cette formation vise à :

- Être capable de définir les concepts de bientraitance et de maltraitance et connaître le contexte juridique et sociétal
- Être capable d'identifier les situations potentiellement à risque de maltraitance
- Être capable de questionner ses pratiques du quotidien et de se positionner en tant qu'acteur sur la question de la bientraitance
- Être capable de cultiver la bientraitance
- Être capable d'identifier les leviers et les ressources afin d'instaurer une culture de la bientraitance au quotidien



Le contenu de la formation tient compte des caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

- Les concepts de bientraitance et maltraitance
- La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et risques psychosociaux (RPS)
- Les représentations des professionnels concernant le public accompagné
- Développer des pratiques bienveillantes
- Apprendre à se connaître afin d'adapter ses réactions
- Analyser des pratiques professionnelles
- Elaborer une charte de bientraitance

Durée : 2 jours soit 14 heures



- Tout au long de la formation, le formateur s'assure de la bonne compréhension et de l'acquisition des notions au travers de questionnements ou d'exercices pratiques.

- A l'issue de la formation, passation d'un questionnaire d'évaluation :

- Évaluation par le formateur des acquis du stagiaire
- Évaluation par le stagiaire :
 - de l'atteinte des objectifs ;
 - de la qualité de la formation ;
 - de la qualité du formateur.



- Profils visés par le programme : A destination de structure de soin en contact avec des patients (EHPAD, Centres hospitaliers, services de soins à domicile, ...).
- Cette formation existe également à destination des cadres.
- Pré-requis: Aucun



Équipe pédagogique : Des psychologues du travail et des organisations. Expertise risques psychologiques et accompagnement QVCT - Consultantes bilan de compétence.

Les supports techniques utilisés : Diaporama, paper board, échanges/discussions, remise de documents théoriques / pratiques

Les moyens pédagogiques : PowerPoint, vidéos, exercices, études de cas.

Management et animation d'une équipe 1/2



Cette formation vise à :

- Prendre conscience de l'importance du sujet
- Faire découvrir les différentes facettes de la gestion et l'animation d'une équipe
- Intégrer les savoirs, savoir-faire et savoir-être inhérents au management d'équipe



- toute personne ayant une fonction d'encadrement intermédiaire (chef d'équipe, chef d'atelier, manager de proximité...)
- Effectif : 6 à 10 stagiaires
- Aucun pré-requis



Equipe pédagogique : Des psychologues du travail et des organisations. **Expertise risques psychologiques et accompagnement QVCT - Consultantes bilan de compétence.**

[Les supports techniques utilisés](#) : powerpoint, quizz, exercices et fiches memento, vidéo, Test de personnalité

[Les moyens pédagogiques](#) : démarche pragmatique et participative qui se caractérise par des exercices pratiques mis en perspective avec des situations professionnelles vécues. Emulation créée par des jeux pédagogiques menés en équipe.

Sont privilégiés :

- Des réflexions individuelles
- Des exercices oraux et écrits
- Des études de cas fictifs ou réels



Préambule : pourquoi savoir gérer et animer une équipe ?

- **Mieux se connaître**
 - Identifier ses caractéristiques de personnalité
 - Repérer quels sont mes points forts et mes points de vigilance
- **Le rôle et les missions du « manager de proximité » (chef/Responsable d'atelier, chef d'équipe...)**
 - Communiquer, Motiver, Organiser, Accompagner, Gérer les situations critiques
- **Communiquer avec son équipe :**
 - Etre sensibilisé aux différentes perceptions et représentations
 - Savoir transmettre des messages clairs et concis
 - Faire le reporting auprès de sa hiérarchie
- **Motiver son équipe**
 - Sensibiliser les participants aux propos qui motivent et qui démotivent les équipes
 - Créer et entretenir un bon climat dans l'équipe
 - Organiser et animer des réunions d'équipe
- **Organiser pour mieux gérer**
 - Tester sa gestion du temps
 - Gérer ses priorités
 - Déterminer des objectifs pour son équipe et les faire partager
- **Accompagner les collaborateurs**
 - Accueillir un nouveau collaborateur
 - Mener différents types d'entretien ; de suivi pour faire le point ; professionnel ; de recadrage
- **Gérer les situations critiques**
 - Identifier et agir dans les cas de mésentente et de conflits
 - Acquérir une démarche et des outils efficaces pour analyser et maîtriser les conflits
 - Favoriser un esprit constructif dans la cohésion d'un groupe

Management et animation d'une équipe 2/2



Durée : 5 jours (28 h)

dont une journée dédiée à la restitution individuelle du test de personnalité

Rythme : 3 jours à raison d'une journée par semaine et 1 jour au terme d'un mois post-formation pour un retour d'expériences, mutualiser des bonnes pratiques et apporter des réponses à des questionnements ou difficultés. Entretiens individuels de restitution du test de personnalité à planifier entre le 1er et le 2nd jour de formation.



- Tout au long de la formation, le formateur s'assure de la bonne compréhension et de l'acquisition des notions au travers de questionnements ou d'exercices pratiques.
- A l'issue de la formation, passation d'un questionnaire d'évaluation :
 - Evaluation par le formateur des acquis du stagiaire
 - Evaluation par le stagiaire :
 - de l'atteinte des objectifs ;
 - de la qualité de la formation ;
 - de la qualité du formateur.

Animer un Espace de Discussion



Cette formation vise à :

- Savoir définir les espaces de discussions et les mettre en place
- Comprendre les points de réussite et les écueils possibles
- Savoir animer un espace de discussion
- Savoir formaliser un plan d'action et produire un compte rendu



- Tout salarié ou dirigeant de l'entreprise
- Aucun pré-requis



Equipe pédagogique : Des psychologues du travail et des organisations.
Expertise risques psychologiques et accompagnement QVCT - Consultantes bilan de compétence.

[Les supports techniques utilisés](#) : Diaporama, paper board, échanges / discussions, remise de documents théoriques / pratiques

[Les moyens pédagogiques](#) : PowerPoint, vidéos, exercices, études de cas



Il tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache l'entreprise et des caractères spécifiques de celle-ci.

- Définition des Espaces de Discussion
- Préparation des Espaces de Discussion
- Les clés de réussite et les écueils possibles des Espaces de Discussion
- L'animation

Durée : 1 jour (7h)



- Tout au long de la formation, le formateur s'assure de la bonne compréhension et de l'acquisition des notions au travers de questionnements ou d'exercices pratiques.

- A l'issue de la formation, passation d'un questionnaire d'évaluation :

- Évaluation par le formateur des acquis du stagiaire
- Évaluation par le stagiaire :
 - de l'atteinte des objectifs ;
 - de la qualité de la formation ;
 - de la qualité du formateur.