



# FORMATION

Catalogue 2021



# Edito

## ACTEA

Organisme de formation professionnelle depuis 2010

Catalogue 2021

- ➔ 20 formations
- ➔ 6 experts formateurs
- ➔ Toutes les formations déclinables en intra

- Une assistance pendant 6 mois après la formation.
- Des formations sur mesure, avec :
  - ☞ Un cadrage du projet réalisé ensemble,
  - ☞ Des cas pratiques et un programme élaborés pour vous seuls.

Plus qu'une formation, une équipe pédagogique à vos côtés.

Visitez notre site  
[www.actea-sct.fr](http://www.actea-sct.fr)

Développez vos **compétences** pour  
 faire face aux **changements**  
 du monde du **travail**

Depuis le début des années 2000, **les changements s'accroissent**, avec des **impacts considérables sur les organisations**.

Parce que chacun a un rôle déterminant à jouer dans les transformations du travail, ACTEA a conçu des formations au plus proche de vos préoccupations.

Construites avec nos experts formateurs, nos formations vous permettront de :

- Maîtriser des outils et développer vos compétences métier,
- Vous approprier les évolutions juridiques, techniques liées à vos obligations,
- Echanger avec vos pairs et acquérir des méthodes transposables dans votre travail.

Découvrez dès à présent notre catalogue 2021 et contactez-nous pour tout conseil sur le choix de votre formation !

Au plaisir de vous rencontrer lors de nos formations,



**Elodie BOULANGER**  
 Directrice du cabinet ACTEA  
[contact@actea-sct.fr](mailto:contact@actea-sct.fr)

## A qui s'adressent nos formations ?

Des secteurs privé, public, associatif :

- DRH, responsable RH, responsable relations sociales,
- Membres CSE, représentants du personnel,
- Dirigeant, chef d'entreprise, manager,
- Et tout collectif de travail

## Sommaire détaillé

<b>PREVENTION SANTE / SECURITE</b>	
Les fondamentaux de la prévention des risques	P.4
<b>EVALUATION ET PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)</b>	
Prévenir les risques psychosociaux	P.5
Membres CSE, jouez votre rôle dans la prévention des RPS	P.6
Intégrer les RPS au Document Unique	P.7
Burn-Out, Bore-Out, Brown-Out : faire face à la souffrance au travail	P.8
Prévenir les comportements indésirables au travail	P.9
Référent harcèlement	P.10
Accompagner les managers face aux RPS	P.11
<b>QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)</b>	
Mettre en place une démarche QVT	P.12
Intégrer un nouvel arrivant	P.13
Gérer les conflits au travail	P.14
<b>MANAGEMENT</b>	
Être manager en 2020	P.15
Accompagner le changement	P.13
<b>PRESTATIONS SPECIFIQUES</b>	
Team Building – cohésion d'équipe	P.17

## Les fondamentaux de la prévention des risques

### Objectifs pédagogiques

- ⊙ Maîtriser les enjeux et le cadre législatif de la prévention des risques professionnels
- ⊙ Evaluer les risques et repérer leurs facteurs
- ⊙ Adopter une approche pluridisciplinaire pour définir des actions de prévention durables

PROGRAMME - 2 jours (14 h) - INTER et INTRA - Prix : nous consulter

---

**Risques professionnels : maîtriser les principes généraux de prévention et connaître vos obligations**

Protéger la santé et la sécurité des salariés

- Qu'entend-on par risques professionnels ?
- Contexte et enjeux de la prévention des risques professionnels

Maîtriser vos obligations en matière de prévention des risques

- Les principes de prévention inscrits dans le Code du Travail
- Le Document Unique
- Le Plan de prévention et le bilan HSCT,
- La fiche individuelle de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité

**Construire votre démarche d'évaluation et de prévention**

Méthodologie d'évaluation : identifier et classer les risques

- Etapes et outils de la démarche
- Quand et comment ?
- Dans quel cas faire appel à un expert ?
- Quels éléments faire figurer dans le Document Unique
- Elaborer le PAPRIPACT

De l'évaluation à la prévention

- Comment déployer les mesures de prévention ?
- Comment impliquer les collectifs de travail, les managers et les salariés ?
- Evaluer la démarche de prévention mise en place

---

Profil des participants

RH, préventeurs, chef de service

---

Formateurs

Consultants en prévention des risques professionnels, habilité IPRP

Les plus de la formation :

Des échanges pratiques entre les participants sur les plans d'actions, les démarches et les outils à mettre en œuvre, leurs avantages et leurs limites.

## Prévenir les risques psychosociaux

### Objectifs pédagogiques

- ⊙ Décoder les mécanismes de la souffrance au travail
- ⊙ Utiliser les bons outils pour évaluer les risques psychosociaux dans l'organisation du travail
- ⊙ Mettre en place des actions de prévention afin d'œuvrer pour le bien-être au travail et prévenir les risques psychosociaux

PROGRAMME - 2 jours (14 h) - INTER et INTRA - Prix : nous consulter

---

#### Définir la souffrance au travail

- Distinguer les termes : souffrance, stress et risques psychosociaux
- Décrypter les mécanismes de construction de la souffrance au travail
- Connaître les impacts des risques psychosociaux sur la santé des salariés
- Identifier les facteurs internes et externes de risques psychosociaux

#### Maîtriser le cadre réglementaire et juridique relatif aux risques psychosociaux

- Connaître les obligations de l'employeur en matière de réglementation et de prévention des risques psychosociaux
- Situer les enjeux de l'entreprise en matière de RPS : santé, économique et social
- Evaluer les responsabilités pénales de l'employeur en matière de RPS

#### Initier une démarche de prévention des risques psychosociaux

- Repérer les acteurs clés de la prévention :
- Créer un groupe projet et déterminer le rôle de chaque acteur
- Clarifier la demande, les objectifs et les étapes de la démarche de prévention
- Impliquer les autres acteurs de l'entreprise

#### Réaliser un pré-diagnostic

- Cerner les différentes méthodologies d'évaluation des RPS
- Identifier les problèmes concrets par le biais d'indicateurs d'alerte
- Choisir les outils d'évaluation adaptés et les mettre en place
- Présenter les résultats du diagnostic

#### Profil des participants

---

Acteurs de la prévention des risques professionnels

#### Formateurs

---

Psychologue du travail, IPRP, expert CSE en fonction du public

#### Les plus de la formation :

Un transfert de méthodologie adapté au contexte de votre établissement et à votre positionnement.

## Membres CSE : jouez votre rôle dans la prévention des RPS

### Objectifs pédagogiques

- ⊙ Cerner l'étendue des missions et attributions du CSE concernant les RPS
- ⊙ Maîtriser les outils pour objectiver les RPS et proposer un plan d'actions
- ⊙ Instaurer un dialogue social constructif sur la thématique

PROGRAMME - 2 jours (14 h) - INTER et INTRA - Prix : nous consulter

---

#### Les fondamentaux

##### S'accorder sur les définitions

- Distinguer les termes : souffrance, stress et risques psychosociaux

##### Analyser les facteurs de RPS

- Le modèle d'analyse des RPS
- Les 6 familles de facteurs de risque

##### Engager une démarche de prévention

- Les étapes de la démarche
- L'intérêt du pré-diagnostic

#### Les missions et prérogatives du CSE, de la CSSCT dans la prévention des RPS

- Les obligations réglementaires
- Les RPS dans les réunions SSCT
- Utiliser les outils et modalités d'actions du CSE en cas de RPS

#### Mener une enquête sur les RPS

- Les différentes enquêtes possibles
- Atelier : comment réaliser une enquête ?

*Cas pratique : les RPS en cas de restructuration*

*Cas pratique : que faire face à une plainte pour harcèlement ?*

#### Transformer le diagnostic en plan d'actions

- Comment encourager la mise en place des actions de prévention
- Jouer son rôle d'élu auprès des salariés

---

#### Profil des participants

Acteurs de la prévention des risques professionnels

---

#### Formateur

Elodie Boulanger, Psychologue du travail, expert CSE

#### Les plus de la formation :

Un transfert de méthodologie adapté au contexte de votre établissement et à votre positionnement.

## Intégrer les RPS au Document Unique

### Objectifs pédagogiques

- ⊙ Identifier et évaluer les RPS : la méthode de l'ANACT
- ⊙ Retranscrire l'évaluation dans le Document Unique
- ⊙ Définir des actions de prévention des RPS

PROGRAMME - 2 jours (14 h) - INTER et INTRA - Prix : nous consulter

---

#### Les RPS : un cadre de travail commun

- Définir les RPS : causes et conséquences
- Les facteurs à l'origine de ces risques

#### Les étapes d'une démarche de prévention

- Les 5 étapes de la démarche
- Favoriser l'adhésion et identifier les freins

#### La méthode de référence : C2R - ANACT

- Les étapes de la démarche
- L'intérêt du pré-diagnostic

*Cas pratique : analyser une situation à risque avec C2R*

#### Préparer la démarche

- Le groupe de travail
- Le pré-diagnostic et les indicateurs d'alerte

#### Repérer les situations problèmes

- Identifier les risques
- Identifier les causes et les conséquences

Quelles actions proposer à la suite de l'évaluation

- Les niveaux de prévention
- Les outils pour construire un plan d'actions

#### Intégrer les RPS au DU

- Etablir une cotation des risques cohérente
- Synthétiser et formaliser l'analyse des risques
- Intégrer les actions de prévention définies

Pérenniser la démarche de prévention et réussir la mise à jour du DU

- Mettre en œuvre la démarche
- Evaluer la démarche

#### Profil des participants

---

Acteurs de la prévention des risques professionnels

#### Formateur

---

Psychologue du travail, IPRP, expert CSE en fonction du public

#### Les plus de la formation :

Un transfert de méthodologie adapté au contexte de votre établissement et à votre positionnement, l'analyse de cas pratique réel.

## Burn-out, bore-out, brown-out : faire face à la souffrance au travail

### Objectifs pédagogiques

- ⊙ Détecter les symptômes de l'épuisement professionnel et en comprendre les causes
- ⊙ Accompagner les salariés en souffrance tout en restant à sa place et dans son rôle
- ⊙ Définir des actions collectives concrètes pour prévenir le burn-out

PROGRAMME - 2 jours (14 h) - INTER et INTRA - Prix : nous consulter

---

Déterminer et comprendre en quoi le travail peut générer de la souffrance

- Quelles sont les évolutions récentes du travail qui génèrent de la souffrance ?
- Comment le travail impacte notre équilibre psychique ?

Connaître les symptômes du burn-out, bore-out et brown-out pour savoir les diagnostiquer

- Définir stress, burn-out, workaholisme, bore-out et brown-out
- Evaluer l'épuisement du salarié : comment le mesurer, quelles « échelles » adopter, comment dresser un état des lieux de l'état émotionnel ?
- Déterminer les étapes de l'évolution de ces syndromes et les psychopathologies associées.

### Identifier les conséquences

Pour l'individu

- Connaître les implications du burn-out, du bore-out et du brown-out : physiques, émotionnelles, intellectuelles...
- Comment ces syndromes s'articulent-ils avec la vie familiale et l'histoire privée du salarié ?
- Comment gérer les situations d'urgence ?

Pour l'organisation

- Quels indicateurs surveiller ?
- Analyser les contextes professionnels et les facteurs de risques psychosociaux qui favorisent ou induisent le burn-out, le bore-out ou le brown-out

Sensibiliser la hiérarchie sur le risque de ces syndromes et la convaincre d'agir

### Profil des participants

---

Acteurs de la prévention des risques professionnels

### Formateur

---

Psychologue du travail, clinicien du travail, psychosociologue

### Les plus de la formation :

Un transfert de méthodologie adapté au contexte de votre établissement et à votre positionnement, l'analyse de cas pratique réel.

## Prévenir les comportements indésirables au travail

### Objectifs pédagogiques

- ⊙ Reconnaître un véritable cas de harcèlement et maîtriser ses responsabilités
- ⊙ Mettre en place des actions de prévention spécifiques
- ⊙ Savoir réagir quand un salarié se dit harcelé

### PROGRAMME - 2 jours (14 h) - INTER et INTRA - Prix : nous consulter

---

#### Définition légale du harcèlement moral et sexuel

- Quelles sont les nouveautés en matière de harcèlement moral et sexuel
- Quand peut-on qualifier un délit de harcèlement moral/sexuel
- Quelles preuves peuvent justifier un harcèlement

#### Obligations et responsabilités des différents acteurs : employeur, médecin du travail, RH, manager...

- 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

Pénal et civil : que risquez-vous ? Comment se déroulent les procédures ? Comment s'en

#### Histoire et actualité du harcèlement en milieu professionnel

#### 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
- En quoi les méthodes de management et les organisations de travail peuvent entraîner du harcèlement moral organisationnel

#### Sensibiliser tous les managers à la prévention du harcèlement moral et sexuel

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

---

#### Profil des participants

Acteurs de la prévention des risques professionnels

#### Formateur

Psychologue du travail, clinicien du travail, psychosociologue, spécialiste des situations de crise

#### Les plus de la formation :

Un regard tiers et non jugeant sur des notions juridiques et organisationnelles complexes

## Référent harcèlement sexuel et agissement sexiste

### Objectifs pédagogiques

- ⊙ Prendre en charge un signalement de harcèlement et savoir réagir
- ⊙ Maîtriser le cadre juridique et conseiller l'entreprise dans ses actions en matière de prévention du harcèlement sexuel
- ⊙ Orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agressions sexistes

PROGRAMME - 1 jour (7 h) + 1 jour (7h) modulable de retour d'expérience  
INTER et INTRA - Prix : nous consulter

---

#### Le Référent harcèlement, qui est-ce ?

- L'apport de la Loi du 5 sept 2018 sur la désignation d'un référent harcèlement sexuel
- Référent RH et Référent CSE : quelle complémentarité ?
- Les modes de désignation du ou des référents harcèlement
- Les moyens d'actions propres du référent

#### Définir le harcèlement, harcèlement sexuel

- Harcèlement sexuel, agressions sexistes, violences sexistes : quelles définitions, quelles différences.
- Situer le harcèlement au sein des risques psychosociaux.
- Cerner les impacts du harcèlement sur la santé des salariés

#### Maîtriser le cadre juridique du harcèlement sexuel en entreprise

- Connaître les différentes règles applicables
- Connaître les obligations de l'employeur

#### Identifier un cas de harcèlement sexuel

- Repérer les signaux d'alerte
- Reconnaître un cas de harcèlement sexuel ou agissements sexistes
- Que faire lorsque le signalement est fait par une tierce personne ? Comment orienter la victime ? Comment aborder le sujet avec le harceleur suspecté ?

#### Réagir face à un cas de harcèlement sexuel : adopter la bonne posture

- Quelle procédure suivre en cas de signalement d'un harcèlement sexuel ? Qui alerter ?
- Le rôle de chacun en cas de harcèlement
- Déceler le vrai du faux

Focus sur la bonne posture à adopter lors de l'entretien avec le harceleur et le harcelé : écoute active, médiation, technique de questionnement

---

#### Profil des participants

Référent RH, référent CSE, manager, représentant du personnel

#### Formateur

Psychologue du travail, clinicien du travail, psychosociologue, spécialiste des situations de crise

#### Les plus de la formation :

Un regard tiers et non jugeant sur des notions juridiques et organisationnelles complexes. Des mises en situation encadrées.

## Accompagner les managers face aux RPS

### Objectifs pédagogiques

- ⊙ Repérer les facteurs de RPS dans son environnement
- ⊙ Réduire l'exposition des managers aux RPS
- ⊙ Contribuer à la prévention globale manager + équipe

### PROGRAMME - 2 jours (14 h) - INTER et INTRA - Prix : nous consulter

---

#### Comprendre les problématiques du manager et les risques psychosociaux liés au management

- Mieux comprendre la réalité du manager d'aujourd'hui : évolution du monde du travail et impacts sur les modes de management
- Les liens entre management et santé psychique des salariés
- A quelles situations problématiques le manager est-il confronté ?

#### RPS : s'accorder sur les définitions

- Définir les RPS : causes et conséquences
- Les facteurs à l'origine de ces risques

#### Accompagner les managers pour éviter les comportements préjudiciables ?

- Comment les managers peuvent-ils contribuer au bien-être des collaborateurs
- Le rôle du manager dans la prévention des RPS

#### Prévenir les risques psychosociaux qui affectent les managers

- Pourquoi les managers représentent-ils des « cas complexes » en matière de prévention
- Quelles sont les causes fréquentes de mal-être
- Aider les managers à porter les décisions de la direction et à prendre du recul lorsqu'ils sont en désaccord
- Le manager face au changement : comment peut-il surmonter sa résistance et aider son équipe

#### Apporter son soutien à un manager en souffrance

- Comment repérer qu'un manager va mal : qui impliquer, comment l'aborder
- Accompagner et aider le manager : savoir traiter le sentiment de culpabilité, travailler sur le positif

---

#### Profil des participants

Manager, encadrant de proximité

---

#### Formateur

Psychologue du travail, clinicien du travail, psychosociologue

#### Les plus de la formation :

Des échanges construits entre les participants, la bienveillance et le cadre déontologique donné par le formateur

## Mettre en place une démarche Qualité de vie au travail (QVT)

### Objectifs pédagogiques

- ⊙ Comprendre la nature et les enjeux de la QVT pour les établissements du secteur
- ⊙ Promouvoir et développer la QVT dans son établissement
- ⊙ Elaborer et mettre en œuvre des plans d'action concrets de la QVT sur le terrain

### PROGRAMME - 3 jours (21 h) - INTER et INTRA - Prix : nous consulter

---

#### Emergence et nature du concept QVT

- L'évolution de la pensée sur le travail, les approches organisationnelles, les notions de « santé », « souffrance » et « bien-être » au travail
- Les définitions et champs de la QVT

#### Un cadre juridique pour améliorer la Qualité de Vie au Travail

- Le cadre des grandes lois socioprofessionnelles et sectorielles
- L'Accord National Interprofessionnel et les accords de branche

#### Approche et conditions de mise en œuvre de la QVT

- Les approches de la QVT (systémique ou analytique) et de la démarche
- Les préalables de la démarche et conditions de mise en
- Les points de vigilance
- Les phénomènes en jeu.

#### Détermination d'une méthodologie de gestion de projet QVT

#### La réalisation de l'amélioration de la QVT par plans d'action

- Une orientation « personnels »
- Une orientation « organisation »

#### La distribution des rôles dans le développement de la QVT

- Le rôle majeur de l'encadrement
- L'expression et l'engagement des professionnels
- Le rôle incontournable et réaffirmé des partenaires sociaux

#### Le pilotage de la démarche dans le temps

- Les outils indispensables à l'anticipation du suivi de la QVT
- La mise en perspective de la QVT

#### Profil des participants

---

RH, dirigeant, chef d'entreprise, responsable QSE, Responsable des relations sociales

#### Formateur

---

Psychologue du travail, spécialiste des organisations de travail et du management de projet QVT

#### Les plus de la formation :

Une formation modulable en fonction du secteur d'activité des participants. Le retour d'expérience du formateur sur des cas concrets de mise en place de démarches QVT.

## Intégrer un nouvel arrivant

### Objectifs pédagogiques

- ⊙ Comprendre les enjeux de l'intégration d'un nouveau salarié
- ⊙ Elaborer un parcours d'intégration
- ⊙ Prévenir l'exposition aux risques professionnels

PROGRAMME - 1 jour (7 h) + 4h d'accompagnement - INTER et INTRA -  
Prix : nous consulter

---

L'intégration dans une entreprise : moment important pour le salarié et l'employeur

- Identifier les enjeux du salarié, du collectif de travail, de l'entreprise et de l'employeur
- Identifier les conditions de l'adaptation réussie

Préparer l'intégration

- L'accueil : comment l'organiser
- Quelles informations transmettre ?
- Quelle organisation prévoir ?

Comment réduire les écarts entre les enjeux identifiés et les attentes de chacun ?

Comment animer la période d'intégration ?

- Le livret d'accueil : vraiment utile ?
- Le rôle de l'encadrement
- Les entretiens bilans

Prévention des risques professionnels

- Les obligations de l'employeur avec un nouveau salarié

L'accompagnement proposé est une boîte à outil, construite sur mesure en fonction des éléments amenés par les stagiaires.

Nommée « Accueil Mania », cette boîte à outil doit permettre le transfert de méthodologie entre le temps de la formation et le temps de l'accueil du salarié.

### Profil des participants

RH, dirigeant, chef d'entreprise, responsable QSE, Responsable des relations sociales

### Formateur

Psychologue du travail, spécialiste des organisations de travail et du management de projet QVT

Les plus de la formation :

Des outils spécialement conçus pour les stagiaires avec la Box « Accueil Mania »

## Gérer les conflits au travail

### Objectifs pédagogiques

- ⊙ Comprendre la dynamique des conflits
- ⊙ Savoir anticiper les conflits et identifier les méthodes de résolution
- ⊙ Acquérir des méthodes pour sortir du conflit par le dialogue

### PROGRAMME - 2 jours (14 h) - INTER et INTRA - Prix : nous consulter

---

#### Conflits : formes et mécanismes

- Problème, tension, conflit... de quoi parle-t-on ?
- Conflits interpersonnels, structurels, organisationnels... Identifier les types et les niveaux de conflit
- Quelles sont les différentes étapes d'un affrontement ?
- Prévenir, attendre ou gérer, quel comportement adopter ?

*Autodiagnostic « mieux se connaître pour mieux intervenir » pour déterminer son profil comportemental face au conflit.*

#### Décoder le fonctionnement de ses interlocuteurs en situation complexe

- Appréhender les différents comportements conflictuels : passif, agressif, manipulateur...
- Identifier l'ensemble des paramètres verbaux et non-verbaux
- Repérer les manipulations quotidiennes
- Reconnaître et canaliser les émotions de vos collaborateurs

#### Traiter le conflit : quelle stratégie d'intervention adopter ?

- Négociation ou médiation : comment choisir ?
- Favoriser une confrontation positive :
- Analyser les démarches et étapes pour une résolution gagnant-gagnant
- Gérer le stress lié à l'affrontement et recréer une dynamique positive

*Cas pratique : mise en situation « désamorcer un conflit interpersonnel ».*

#### Gérer l'après conflit : préparer l'avenir

- Capitaliser sur l'expérience et se fixer des axes de progrès
- Renforcer la cohésion en multipliant les échanges

*Cas pratique : mettre en place un plan d'action adapté*

---

#### Profil des participants

Manager, encadrant de proximité, encadrant fonctionnel ou opérationnel

#### Formateur

Psychologue du travail, titulaire d'un DU en gestion de conflits et médiation

#### Les plus de la formation :

Des méthodes pratiques pour créer l'harmonie et la collaboration dans l'équipe et des mises en situations réelles et cas pratiques

## Être manager en 2020

### Objectifs pédagogiques

- ⊙ Acquérir méthodes et outils pour animer son équipe au quotidien
- ⊙ Identifier son style de management et savoir se positionner comme manager
- ⊙ Transférer ses compétences, encourager l'autonomie de son équipe et savoir déléguer

### PROGRAMME - 2 jours (14 h) - INTER et INTRA - Prix : nous consulter

---

Savoir se positionner comme manager et identifier son style de management

- Qu'attend-t-on d'un manager de proximité ?
- Identifier précisément son rôle
- Évaluer ses pratiques actuelles et identifier les axes d'amélioration
- Découvrir son style de management et l'adapter au degré de maturité de son équipe

Savoir déléguer, et fixer des objectifs efficacement pour renforcer l'autonomie de son équipe

- Apprendre à déléguer : quelles missions, à qui, jusqu'où aller ?
- Redéfinir ses priorités et celles de ses collaborateurs : fixer des objectifs d'activité réalistes et mesurables.

Motiver ses collaborateurs et renforcer la cohésion

- Méthodes et outils pour motiver durablement
- Récompenser les performances individuelles et collectives

Être un manager agile

- Appréhender les principes de la complexité des organisations et des interactions avec l'environnement
- Maîtriser les rouages de la systémie
- Découvrir l'importance des « architectures invisibles » (qui créent les interactions au sein d'un groupe)
- Etablir un diagnostic systémique de l'organisation

Identifier les mécanismes du fonctionnement d'un groupe et savoir le piloter

Développer la coopération dans son équipe

### Profil des participants

---

Manager, encadrant de proximité, encadrant fonctionnel ou opérationnel

### Formateur

---

Consultant en management, psychologue du travail, spécialiste du management des organisations

Les plus de la formation :

Les participants sont mis en situation de Training Group, pour expérimenter des pratiques coopératives.

## Accompagner le changement

### Objectifs pédagogiques

- ⊙ Identifier les points clés d'un accompagnement réussi du changement
- ⊙ Piloter la dimension humaine du changement
- ⊙ Savoir faire face aux situations clés et critiques

### PROGRAMME - 2 jours (14 h) - INTER et INTRA - Prix : nous consulter

Définir le cadre du changement pour mieux se l'approprier en équipe

- Cerner les deux états clés du changement : l'existant, l'état cible visé
- Les variables collectives et individuelles à prendre en compte
- Identifier les avantages et inconvénients perçus et réels
- Prendre conscience du niveau d'adaptation nécessaire pour chacun

Savoir anticiper les réactions possibles face au changement

- Les étapes de la perception des enjeux du changement : déni, prise de conscience, compréhension, assimilation...
- Typologie des attitudes et réactions classiques face au changement
- Adapter son discours selon le niveau d'implication des publics
- Comprendre des réactions exacerbées pour mieux les anticiper

Acquérir les outils clés pour réussir la mise en œuvre du changement

- Déployer les fondements d'une vision commune du changement ?
- Définir les obstacles à lever et les moyens à mettre en œuvre
- Élaborer une communication adaptée aux interlocuteurs et aux phases de changement
- Repérer les réseaux d'influence : définition de relais et d'ambassadeurs du projet

Cas pratiques concernant plusieurs publics distincts face à une même situation de changement. Exercice en ateliers. Mise en situation en face à face.

#### Profil des participants

Manager, encadrant de proximité, encadrant fonctionnel ou opérationnel

#### Formateur

Consultant en management, psychologue du travail, spécialiste du management des organisations

#### Les plus de la formation :

Les participants sont mis en situation de Training Group, pour expérimenter des pratiques coopératives.

## Team Building et cohésion d'équipe

### Objectifs pédagogiques

- ⊙ Développer l'engagement de tous en pratiquant des relations personnalisées
- ⊙ Mener des actions pratiques pour mieux travailler ensemble

### Formation sur mesure en INTRA uniquement - Nous consulter

---

#### La formation aborde les points suivants :

- Mieux se connaître et connaître ses collègues : favoriser la compréhension et les synergies mutuelles
- Les buts communs, qu'est-ce qui fait « équipe »
- Diagnostiquer les modes de fonctionnement de son équipe pour construire l'esprit d'équipe
- Mises en place d'ateliers créatifs : les valeurs professionnelles de l'Equipe et sa vision de la « journée idéale »



#### Les plus de la formation :

Cette formation est entièrement modulable, en contenu et en temps pédagogique.

# Conditions générales de ventes

---

L'inscription à une formation implique l'acceptation complète et sans réserve des présentes conditions générales.

Le cabinet ACTEA est un organisme de formation enregistré sous le n° 73 32 00 465 32. ACTEA est référencé dans le DATA DOCK. ACTEA est également habilité pour dispenser les formations réglementaires et obligatoires auprès des membres élus au CSE.

## Règlement par un organisme payeur désigné par le client

En cas de paiement effectué par un organisme désigné par le client, il appartient au bénéficiaire de procéder à la demande de prise en charge et de s'assurer de la bonne fin du paiement par l'organisme qu'il aura désigné. Le client reste en tout état de cause responsable du paiement, notamment en cas de défaillance de son mandataire dont il est solidaire. En cas d'une prise en charge financière partielle par l'organisme payeur, le client sera facturé du reliquat.

## Report d'une formation

Dans le cas où le nombre de stagiaire à une formation est jugé pédagogiquement insuffisant, le prestataire se réserve le droit d'ajourner ce stage au plus tard une semaine avant la date prévue sans que le client puisse prétendre à aucune indemnisation à quelque titre que ce soit.

## Responsabilité

La responsabilité du prestataire ne pourra être mise en cause, dans le cas où des dégradations ou des dommages seraient causés à des tiers et/ou aux propriétaires de locaux mis à disposition par le prestataire, par les participants aux stages pendant la durée des sessions de formation.

## Attestation de présence

L'attestation de participation au stage est adressée à l'issue de la formation.

## Cas d'empêchement

En cas d'empêchement majeur, vous avez la possibilité de vous faire remplacer par un collègue. Toute annulation doit être faite par écrit au moins 15 jours ouvrés avant le début du stage. En cas d'annulation parvenue entre 10 et 15 jours ouvrés avant le début du stage, les frais d'annulation s'élèvent à 25% du montant de la facture. Moins de 10 jours ouvrés avant le début du stage, nous conservons 50% du montant de la facture. Toute demande de report est considérée comme une annulation.

## Contestation

Toute inscription est soumise aux présentes conditions qui prévalent sur toute autre condition sauf dérogation formelle et expresse de notre part. toute contestation qui n'aurait pas été réglée à l'amiable sera portée devant le Tribunal d'Auch.

## Données personnelles

Vos données personnelles sont enregistrées avec votre acceptation afin de vous rendre le service demandé.

Pour les conditions complémentaires, vous pouvez vous rendre sur notre site internet [www.actea-france.com](http://www.actea-france.com)



RSC AUCH 511 669 525  
Siège social - 32260 Tachaires  
05 62 06 07 23  
[formation@actea-france.com](mailto:formation@actea-france.com)