

FORMATIONS 2017

SANTÉ, SÉCURITÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

FORMATION **CERTIFIANTE**

FORMATION **INTER**

COACHING

CONSEIL

E-LEARNING

OFFRE MODULAIRE

FORMATION **INTRA**

FORMATION **DIPLÔMANTE**

www.gereso.com



GERESO

FORMATION
CONSEIL
ÉDITION

À PROPOS DE GERESO

Développement durable	3
10 bonnes raisons de vous former avec GERESO	4
Ensemble pour la réussite de votre projet formation	10

CERTIFICAT/FORMATION ELIGIBLE AU CPF

Chargé(e) de mission Ressources Humaines Spécificité management des risques psychosociaux.....	CERTIFICAT CPFFP	12
Manager la santé et la qualité de vie au travail	ÉLIGIBLE CPF NOUVEAU	14

OBLIGATIONS ET RÉGLEMENTATION EN SANTÉ - SÉCURITÉ

Santé au travail : réglementation et méthode	15
Être référent sécurité	16
Documentation et obligations réglementaires en HSSP	17
Membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	18
Présider le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	19
Secrétaire du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	20
Droits et intégration des travailleurs handicapés	21
Optimiser les conditions financières d'emploi des travailleurs handicapés	22

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le management de la prévention	23
Évaluation des risques et document unique	24
Analyser les accidents du travail : la méthode de l'arbre des causes	25
Gestion RH des conduites addictives	26
Travail et Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)	27
Le service RH, acteur clé de la prévention des risques psychosociaux	28
Qualité de Vie au Travail (QVT) : environnement juridique	29
Agir après la détection des Risques PsychoSociaux (RPS)	30
Conduire un entretien dans un contexte de Risques Psychosociaux	31

QUALITÉ DE VIE ET BIEN - ÊTRE AU TRAVAIL

Identifier les collaborateurs en souffrance psychologique	32
Construire et pérenniser une démarche QVT	NOUVEAU 33
Évaluer et prévenir le stress	34
Intégration et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	35
Management et bien être au travail	36
Reconnaissance au travail	37
Réussir la mise en œuvre du télétravail	38
Formation au télétravail pour salarié	EXCLU INTRA NOUVEAU 39
Calendrier des formations 2017	40
À propos de notre partenaire C3S	41

DÉVELOPPEMENT DURABLE

NOS ENGAGEMENTS

Nous avons choisi de nous engager dans une stratégie de développement durable volontaire, qui se traduit par des mesures **FORTES, CONCRÈTES ET MESURABLES**, portant sur 3 volets principaux :



● ÉCONOMISER L'ÉNERGIE

Un siège social de type « ferme solaire » unique en France.

Avec sa capacité de **production de 160 000 kwh**, le siège social de GERESO au Mans est hébergé dans l'un des bâtiments de services les mieux équipés de France en termes de capacité de **production d'énergie solaire**.



● OPTIMISER LES DÉPLACEMENTS

Un Espace Formation à deux pas de la Gare Montparnasse et des outils de formation à distance.

Situé au 44^e étage de la Tour Monparnasse, cet emplacement a été choisi de façon à optimiser les déplacements des participants et des consultants, réduire les temps de trajets et favoriser l'utilisation de moyens de transport collectifs. Dans le même objectif, depuis plus de 5 ans, les équipes GERESO ont développé toute une gamme de formations en ligne, afin de limiter les déplacements des participants et favoriser la formation à son poste de travail.



● RÉDUIRE LA CONSOMMATION DE PAPIER

Des documents dématérialisés et des ouvrages en ligne.

Notre démarche de dématérialisation a permis de réduire de près de 30% la consommation de papier en 3 ans, via la réduction des supports de formation imprimés et la mise à disposition de e-resources en ligne à l'issue des formations. Dans le même esprit, le département Edition de GERESO propose systématiquement des versions e-books ou web de ses ouvrages, afin de réduire la quantité de papier consommé.



10 BONNES RAISONS DE VOUS FORMER AVEC **GERESO**

ADRI Expert
La formation
haute performance.



Devenez
Chargé(e)
de mobilité
internationale

• DÉVELOPPER L'ENTREPRISE
INTERNATIONALE
• ACCOMPAGNER LES
PROJETS DE MOBI-
LITÉ INTERNATIONALE
• FORMER LES
PROFESSEURS

#1

DES FORMATIONS DE QUALITÉ SUPÉRIEURE

Après plus de **8 000 évaluations** à chaud et à froid, des analyses et des études comparatives menées de façon **parfaitement indépendante par forMetris**, un cabinet expert dans l'évaluation des formations, le résultat est sans appel : nos stagiaires plébiscitent la qualité de nos formations en les positionnant comme « **supérieures à la moyenne** » (*Indice ForMetris consolidé 2016 : 78*).

Les formations GERESO se distinguent par leur qualité pour la totalité des domaines de formation et des items évalués :

- Pédagogie
- Contenu des formations
- Impact de la formation pour les entreprises
- Perception de la formation par les participants
- Satisfaction des participants

#2

DES RÉPONSES FORMATION ADAPTÉES À VOS ATTENTES ET À VOTRE PROFIL

Formations diplômantes, certificats professionnels, parcours personnalisés, formations en présentiel ou à distance, formations inter, journées d'actualités, blended learning ou modules e-learning : nous innovons en permanence pour vous proposer **la réponse formation qui vous convient le mieux !**

Et pour vos **projets d'entreprise** ou à enjeux particuliers (grands déploiements, formations sur-mesure...), nos **équipes intra, conseil et grands comptes** sont à votre écoute, pour construire avec vous une **solution formation 100 % individualisée**.

OBJECTIF CPF

GERESO accompagne la réforme de la formation et se mobilise pour la réussite du Compte Personnel de Formation (CPF) en vous proposant une liste de **formations certifiantes, diplômantes et des « blocs de compétences »** éligibles au CPF. Ces formations ont été élaborées avec les meilleurs partenaires et bénéficient de l'inscription au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

#3 DES CONSULTANTS EXPERTS & PASSIONNÉS

Les consultants GERESO sont des **experts de terrain**, sélectionnés pour leur parcours académique et professionnel, leur **expertise métier**, leur valeur ajoutée en formation et leurs connaissances des entreprises. Passionnés par leur métier, ils sont souvent **auteurs d'ouvrages pratiques** et de **publications professionnelles**.

Sélectionnés à l'issue d'un processus très rigoureux, ils **s'impliquent personnellement** dans l'élaboration et l'actualisation des formations qu'ils animent. Ils vous proposent en permanence **une réponse formation adaptée**, à jour, qui tient compte de votre contexte professionnel et de votre culture d'entreprise.

LE BLOG LES-EXPERTS-RH.COM



À travers ce blog, les experts GERESO vous apportent leur regard avisé sur les grandes tendances RH, les actualités et les enjeux de la fonction RH dans les secteurs privé et public.

Au menu : des analyses de fond, des billets d'experts, des outils et des techniques pour développer ses compétences, son savoir-être ou son savoir-faire et progresser dans son travail ou sa vie personnelle.

forMetris des mesures et des hommes

ÉVALUATIONS FORMETRIS

Le processus d'évaluation proposé par forMetris s'articule en deux étapes :

- Une première **évaluation à chaud** juste après la formation permet de mesurer les aspects relatifs à la préparation et à l'organisation de la formation, l'adéquation aux attentes, la qualité de l'animation, l'intérêt du contenu de la formation.
- Une seconde **évaluation à froid**, quelques semaines après la formation, permet de mesurer l'atteinte des objectifs spécifiques de la formation, l'utilisation des acquis de la formation, l'amélioration de l'efficacité ou de la qualité du travail.

100% DES FORMATIONS ÉVALUÉES À CHAUD ET À FROID

#4

L'intégralité des sessions de formation interentreprises proposées par GERESO sont **évaluées à chaud et à froid par les participants**. Ces évaluations sont réalisées via l'outil en ligne proposé par forMetris.

Ce **cabinet expert et indépendant** s'appuie sur une **methodologie d'évaluation irréprochable** pour apprécier l'efficacité à court et moyen terme des formations.

L'outil d'évaluation utilisé se concentre sur l'analyse des résultats concrets et de l'impact de la formation plutôt que sur les moyens mis en œuvre.

Ainsi, chaque participant est assuré de l'utilité et de l'efficacité de la formation qu'il a suivie.

#5 DES FORMATIONS & CERTIFICATS LABELLISÉS FFP & ISQ-OPQF



Membre de la **Fédération de la Formation Professionnelle (FFP)**, GERESO bénéficie également de la **qualification délivrée par l'ISQ-OPQF** pour l'ensemble de ses domaines de formation :

- Gestion des Ressources Humaines
- Management des Hommes et Développement Personnel
- Gestion - Finance
- Droit
- Ingénierie de formation - Pédagogie

Véritable **marque de confiance**, ce label est délivré à l'issue d'un processus très rigoureux. C'est le gage de **notre professionnalisme et de notre engagement** dans une démarche de progrès permanent.

#6 DES OUTILS INNOVANTS AU SERVICE DE VOTRE PERFORMANCE

Modules e-learning, classes virtuelles, formations en blended learning, Espace Stagiaire en ligne pour consulter vos e-ressources après-stage ou gérer vos inscriptions, Espace Responsable Formation pour piloter les formations de vos collaborateurs...

Pour accompagner le **développement de vos compétences** et vous aider dans votre projet de **digitalisation RH**, nous innovons pour vous en permanence !

#7 UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ, AVANT, PENDANT & APRES VOTRE FORMATION

Vous êtes unique ! En permanence à l'écoute de vos besoins, les équipes GERESO vous accompagnent avant, pendant et après votre formation.

Avant votre formation : votre conseillère pédagogique vous guide dans le choix de votre formation : inter ou intra, formation courte ou parcours personnalisé certifiant ou diplômant.

Pendant votre formation : nos experts sont à votre disposition pour répondre à toutes vos questions et traiter vos cas particuliers.

Après votre formation : vous êtes invité(e) à évaluer votre formation à chaud et à froid. Votre conseillère pédagogique vous contacte pour faire un point complet : satisfaction, acquisition de compétences, mises en application...

Et l'expertise se prolonge aussi en ligne : dans votre espace dédié sur gereso.com, retrouvez vos e-ressources mises en ligne par votre consultant(e).



#8 UN ENVIRONNEMENT IDÉAL POUR VOUS FORMER

Vous êtes chez vous !

Depuis le 1^{er} janvier 2016, nous vous accueillons dans notre **Espace Formation de Paris Montparnasse**.

Dans un **cadre prestigieux**, au 44^e étage de la Tour Maine Montparnasse, bénéficiez de **services et équipements haut de gamme** : hôtesse d'accueil, vidéoprojecteurs intégrés, écrans plats grande dimension, wifi, espace repos, librairie...

L'objectif ?

Optimiser votre « **expérience formation** » avec GERESO.

LES FORMATIONS EN RÉGIONS



Parce que Paris n'est pas la France, toute l'expertise de notre réseau de consultants vient à votre rencontre dans votre région, pour vous permettre de suivre des formations adaptées à vos attentes, au plus près de votre entreprise. Au final, un vrai confort : démarches simplifiées, temps de formation optimisé, déplacements réduits et une réelle source d'économie.

PLUS QU'UN PRESTATAIRE RH, VOTRE BUSINESS PARTNER !

#9

LE COACHING

Réalisées par des professionnels certifiés et expérimentés, nos prestations de coaching vous aideront à améliorer votre performance individuelle ou collective ou à faire face à de nouveaux défis personnels ou d'équipe.

- Coaching individuel et professionnel
- Coaching collectif, coopération et performance durable de vos équipes

► *Rendez-vous en page 451*

Développement des talents, accompagnement des transformations, projets RH stratégiques... Vous avez plusieurs dizaines ou plusieurs centaines de collaborateurs à former ?

GERESO vous prête main forte dans **l'élaboration et la mise en oeuvre de vos grands projets**, en s'appuyant sur **l'expertise d'équipes internes** dédiées, la puissance de son **réseau de plus de 400 consultants** et grâce à des **dispositifs efficaces et innovants**.

Nos engagements :

- Prendre en compte les particularités de votre métier, de votre secteur d'activité et votre culture d'entreprise
- Élaborer une réponse complète, de l'analyse de votre besoin jusqu'à l'évaluation à long terme des bénéfices de notre prestation
- Utiliser toutes les modalités pédagogiques et techniques à disposition : formation présentielle, e-learning, coaching...

#10

UN PARTENAIRE FIABLE SUR LE LONG TERME

Réforme des retraites, de la formation, du droit du travail, digitalisation des RH... Depuis plus de 40 ans, nous aidons les plus grands groupes français à faire face à **tous les changements** législatifs, réglementaires et aux **grandes transformations** qui les touchent en élaborant en permanence de **nouvelles solutions en formation, conseil et édition**. Et si notre offre de prestations s'enrichit année après année, notre **exigence de qualité et d'efficacité** reste constante.



QUELQUES CHIFFRES

60 000

professionnels des secteurs
privé et public formés

10 000

sessions
de formation
réalisées

5 000

prestations de conseil et
de formations sur-mesure
réalisées

1 500

sessions
de formation
interentreprises
programmées
en 2017

150

Publications au catalogue
GERESO édition 2017,
disponibles en version
papier, web
et e-book

600

thématiques
distinctes
en formation,
conseil et édition

400

consultants
et auteurs
experts

MERCI À VOUS !

Vous êtes des milliers à reconnaître la qualité de nos prestations de formation, de nos missions de conseil et de nos publications. La confiance que vous nous accordez et renouvelez chaque année nous permet aujourd'hui d'être votre partenaire privilégié et de nous prévaloir ainsi de références particulièrement prestigieuses.



ENSEMBLE, POUR LA RÉUSSITE DE **VOTRE PROJET FORMATION !**



Vos solutions

Vos objectifs

Développer les **compétences individuelles**

Vous souhaitez assurer la **montée en compétences** d'un ou plusieurs collaborateurs sur une thématique ou un domaine spécifique

Accompagner les **évolutions stratégiques** de votre entreprise

Digitalisation, développement d'une nouvelle activité, innovation technologique, réorganisation...
Notre service «Grand Compte» vous accompagne dans la **réussite de tous vos changements stratégiques**

Booster votre **performance collective**

Vous souhaitez favoriser la performance **de vos équipes**, développer les compétences et les synergies dans vos **groupes de travail** ou vos **équipes projet**

LES FORMATIONS DIPLÔMANTES

5 diplômes en RH de niveau BAC+2 à BAC+5, éligibles au CPF et accessibles par la VAE, pour donner un nouveau souffle à sa carrière, accéder à de nouvelles fonctions ou valider son expérience professionnelle

LES CERTIFICATS PROFESSIONNELS CPFFP

Formations certifiantes reconnues par la Fédération de la Formation Professionnelle, pour développer ou valider ses compétences en RH, Management...

LES PARCOURS «CURSUS EXPERT»

Des cycles de formation 100% personnalisés, pour une montée en compétences progressive

LES FORMATIONS MODULAIRES

2 ou 3 formations complémentaires et progressives conçues pour acquérir les fondamentaux et se perfectionner sur une thématique spécifique

LES FORMATIONS INTERENTREPRISES

Des formations «catalogue» de 1 à 5 jours, pour des compétences opérationnelles, immédiatement transposables dans votre entreprise

LE E-LEARNING

Des modules de formation en ligne, des sessions en blended learning (présentiel + e-learning) et des web conférences, pour optimiser ses coûts et ses délais de formation

LE COACHING

Un accompagnement personnalisé pour développer et exploiter son potentiel individuel ou une approche collective pour favoriser les synergies dans ses équipes

LA FORMATION INTER EN INTRA

Une formation organisée dans votre établissement, pour vos équipes, sur la base d'un programme de formation «clés en mains» présent au catalogue GERESO

LES FORMATIONS EN EXCLUSIVITÉ INTRA SUR-MESURE

Des programmes de formation proposés uniquement en version «intra», du fait de leur aspect stratégique, sensible ou confidentiel, ou bien de leur spécificité par rapport à un secteur d'activité donné, pour vos équipes et dans votre entreprise.

LA FORMATION INTRA SUR-MESURE

La garantie d'une formation 100% personnalisée qui répond parfaitement à vos attentes, et selon les modalités qui vous conviennent le mieux (rythme, durée, objectifs et outils pédagogiques choisis, participants).

Où et quand ?

C'est vous qui choisissez !

L'Espace Formation

Depuis le 1^{er} janvier 2016, nous avons le plaisir de vous accueillir dans notre nouvel Espace Formation situé au **44^e étage de la Tour Montparnasse**, dans un cadre prestigieux, pour toutes vos formations interentreprises, mais aussi vos formations intra.

L'objectif ? Optimiser votre « expérience formation » et votre confort.

Dans votre région

A Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Nantes, Nice, Rennes, Strasbourg, Toulouse... Parce que Paris n'est pas la France, nos consultants vous donnent rendez-vous **à deux pas de chez vous !**

Dans votre entreprise

Inter en intra, 100% sur-mesure : pour une expérience formation 100% personnalisée, nos consultants se déplacent dans votre entreprise. Au final, un vrai confort : démarches simplifiées, temps de formation optimisés, pas de déplacements et une réelle source d'économie !

A votre écoute,

avant, pendant et après votre formation

Votre conseillère formation

À votre écoute au **0 800 400 460**, pour vous guider dans le choix de la meilleure formation ou construire avec vous votre parcours de formation personnalisé.

Votre questionnaire « avant-formation »

Quelques jours avant votre formation, votre consultant vous invite à préciser **vos attentes spécifiques** par rapport au programme de la formation à laquelle vous aller participer.

Vos consultants

Sollicitez nos experts, ils sont là pour vous !

Femmes et hommes de terrain, ils sont à votre entière disposition pendant votre formation, pour répondre à toutes vos questions, traiter les cas particuliers ou décrypter la toute dernière actualité sociale.

Vos évaluations à chaud et à froid ForMetris

À chaud, quelques jours après votre formation, et à froid, quelques semaines plus tard, vous pourrez évaluer votre stage, les compétences des intervenants, le contenu pédagogique... et nous faire part de l'ensemble de vos commentaires sur la session que vous avez suivie..

Cette évaluation, orchestrée par un cabinet expert, vous permet de bénéficier d'**un double regard sur la qualité de la formation** à laquelle vous avez participé.

Après votre formation, gardons le contact !

Votre conseillère pédagogique inter ou intra-entreprise vous contacte dans les semaines qui suivent votre formation pour faire **un point complet** : satisfaction, acquisition de nouvelles compétences, mise en pratique...

Vos e-ressources en ligne

À l'issue de votre formation, connectez-vous à la rubrique « Mon Espace » du site gereso.com. Vous y retrouverez, pendant 2 mois, les documents mis en ligne à votre attention par votre consultant(e), en complément du support de formation remis au cours de votre stage.

Le conseil

Veille juridique ou sociale, études personnalisées, coaching individuel ou collectif... Prolongez votre expérience formation avec les prestations de conseil GERESO : un accompagnement à haute valeur ajoutée, pour réussir tous vos projets stratégiques et opérationnels.

Les ouvrages pratiques

Le blog « Les Experts RH » et la newsletter

Fiches pratiques, quiz, analyses de fond, billets d'experts, brèves d'actu... Sur le blog et via la newsletter mensuelle GERESO, nos experts vous apportent leur regard avisé sur les grandes tendances, l'actualité et les enjeux RH. www.gereso.com/actualites

Après votre formation, l'expertise se prolonge...

4

MODULES

17

JOURS

de formation
en présentiel

CHARGÉ(E) DE MISSION RESSOURCES HUMAINES

SPÉCIFICITÉ MANAGEMENT DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

MODULE #1

Qualité de Vie au Travail (QVT) : environnement juridique

Dernières évolutions législatives et dispositions pratiques

1 JOUR - (cf. p. 29)

MODULE #2

Le service RH, acteur clé de la prévention des risques psychosociaux

Diagnostic, leviers et plans d'action

2 JOURS - (cf. p. 28)

MODULE #3

Agir après la détection des Risques PsychoSociaux (RPS)

Solutions collectives et individuelles

2 JOURS - (cf. p. 30)

MODULE #4

Identifier les collaborateurs en souffrance psychologique

Reconnaître, écouter, orienter

2 JOURS - (cf. p. 32)

OBJECTIFS

- Comprendre la notion de risques psychosociaux (RPS) et connaître les principaux facteurs de risques dans son entreprise.
- Connaître ses obligations de prévention et les ressources externes mobilisables (ARACT, CARSAT, service de médecine du travail).
- Définir et mettre en œuvre une démarche de prévention impliquant tous les acteurs de l'entreprise (direction, IRP, managers)
- Piloter et faire évoluer le dispositif

PARTICIPANTS

Responsables Ressources Humaines, assistants ou gestionnaires RH, assistants de direction ou adjoints de direction au sein d'une PME

Prérequis

Disposer de 3 à 5 ans d'expérience professionnelle dans l'une de ces fonctions
Pour les assistants de direction ou adjoints de direction au sein d'une PME, disposer de 3 à 5 ans d'expérience professionnelle dans l'exercice de missions RH

MODALITÉS PRATIQUES

4 modules de formation en présentiel, soit 7 jours de formation à suivre sur une période maximale de 12 mois

PROGRAMME

Qualité de Vie au Travail (QVT) : environnement juridique (1 jour)

- Définitions et dispositions légales
- Obligations et responsabilité de l'employeur
- Rôle des différents acteurs
- Les différents contentieux possibles : procédure, sanctions

Le service RH, acteur clé de la prévention des risques psychosociaux (2 jours)

- Comprendre les risques psychosociaux
- Développer une démarche de prévention des RPS
- Savoir agir face à un salarié en mal-être
- Mettre en place un plan de prévention et déterminer les leviers d'action du bien-être au travail

Agir après la détection des Risques PsychoSociaux (RPS) (2 jours)

- Déclencher une action collective dans l'entreprise
- Une approche adaptée service par service
- Accompagner de façon individuelle
- Remotiver et donner confiance
- Protéger et apprendre à se protéger

Identifier les collaborateurs en souffrance psychologique (2 jours)

- Inventaire des situations difficiles
- De la souffrance psychique au suicide
- Indicateurs de souffrance psychologique
- Écouter et rester professionnel

PROMOTIONS 2017

1 et 2 février
+ 9 et 10 mars
+ 16 et 17 mars
+ 26 juin 2017

4 et 5 mai
+ 1 et 2 juin
+ 26 juin
+ 30 novembre et 1er
décembre 2017

1 et 2 juin
+ 5 et 6 octobre
+ 16 octobre
+ 30 novembre et 1er
décembre 2017

AUTRES PROMOTIONS
nous consulter

LIEU

Espace Formation GERESO
Tour Montparnasse
44^e étage
33 avenue du Maine
75015 Paris

TARIF

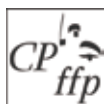
PRIX 4 315 € HT

(dont 895 € HT pour les frais de certification) incluant :

- Forfait repas
 - Support + e-ressources
 - Évaluation Formetris
 - Suivi individuel
 - Contrôle des acquis de formation à l'issue de chaque module
 - Préparation à l'examen
 - Examen final devant un jury professionnel
 - Certificat Professionnel reconnu par la FFP et l'OPQF
- Validité : 31/12/2017

Réf : **CER-RRH-RPS**

Retrouvez tous les détails de
cette formation à cette adresse
www.gereso.com/certificats



ÉLIGIBLE CPF

NOUVEAU

5
JOURS

MANAGER LA SANTÉ ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

OBJECTIFS

- > Assurer l'application des normes de sécurité et des plans de prévention des risques.
- > Analyser et résoudre une situation de RPS et développer la qualité de vie au travail.
- > Organiser la prévention de la diversité et du harcèlement moral ou physique dans l'entreprise.

LES PLUS

- + Une étude complète de la santé au travail, ses aspects juridiques et pratiques
- + Une formation exhaustive, permettant d'acquérir des connaissances précises sur la définition, les facteurs et les conséquences des RPS dans l'entreprise
- + Une réflexion sur les leviers d'action à mettre en place pour développer une politique RH de prévention réussie
- + Un bloc de compétences éligible au CPF et bénéficiant de la certification Sup des RH
- + Inclus : l'ouvrage **GUIDE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX EN ENTREPRISE**

OUVRAGE

VOUS ÊTES...

Cadres dans l'environnement RH souhaitant évoluer vers le métier de DRH, Responsable en Management des Ressources Humaines, Responsable de la GPEC, Responsable Rémunérations, Directeur/Responsable de la formation, Directeur/Responsable des relations sociales...

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

4 250 € HT

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : KSSW

Formacode : 42866

SESSIONS 2017

Contactez-nous pour connaître les dates des formations 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

SANTÉ AU TRAVAIL : RÉGLEMENTATION ET MÉTHODE

- La santé au travail dans le droit du travail
 - Rappel de la réglementation
 - L'incidence sur le contrat de travail
- La santé au travail dans le droit de la sécurité sociale
 - Droits, obligations et indemnisation des assurés
 - Conséquences pour l'employeur en matière de cotisation
- La responsabilité des différents acteurs de la santé au travail
 - Le risque civil : la faute inexcusable de l'employeur
 - Le risque pénal

PRÉSIDER LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

- Les principaux acteurs de la prévention
 - L'employeur et l'équipe d'encadrement
 - Médecine du travail
 - CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail)
 - Inspecteur du travail
 - Inspecteur de la Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (DRIRE)
- Missions du CHSCT
 - Rôle de protection, de contrôle et d'inspection
 - Rôle d'alerte, de prévention, d'analyse et de proposition
 - Rôle particulier du CHSCT en matière de risques psychosociaux
- L'organisation du CHSCT
- Les moyens du CHSCT
- Savoir présider le CHSCT
 - Le statut de président d'une institution représentative du personnel
 - Le rôle du président dans la rédaction de l'ordre du jour du CHSCT
 - Le rôle du président dans l'animation des réunions
 - Comment réussir une procédure de consultation ?
 - Comment gérer les situations conflictuelles ?
 - La responsabilité pénale du président

Études de jurisprudences : principales décisions de la Cour de cassation en matière de délit d'entrave

LE SERVICE RH, ACTEUR CLÉ DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Définir et comprendre les risques psychosociaux

Exemples de modèles d'analyse

Ateliers de réflexion en sous-groupes

- Facteurs de risque psychosocial : les 6 familles de facteurs du rapport Gollac
- Conséquences des RPS : les troubles psychosociaux
- Développer une démarche de prévention des RPS: une obligation légale pour l'employeur de protéger la santé mentale des salariés
 - Évaluer les RPS
 - Développer la QVT pour diminuer les risques et renforcer l'efficacité au travail

Exemples de mesures

- Savoir agir face à un salarié en mal-être
 - Identifier les signes de dégradation du bien-être au travail et les repères utiles sur la souffrance au travail : dépression, anxiété, burn-out
 - Les causes possibles du mal être (professionnelles, personnelles)
 - L'entretien avec un salarié en mal-être
 - Favoriser une reprise pérenne du travail après un arrêt de travail lié à un RPS

Jeux de rôles en sous-groupes

- Mettre en place un plan de prévention et déterminer les leviers d'action du bien-être au travail
 - Mettre à jour et faire vivre le document unique
 - Agir sur les 3 niveaux de prévention
 - Définir un plan d'action : les étapes conseillées
 - Déterminer les leviers d'action utiles au développement du bien être au travail
 - Mettre en place un système de veille : les indicateurs d'alerte et de suivi

Échanges et conseils pratiques pour définir les leviers d'action et un plan de prévention adaptés au contexte de son entreprise

2 JOURS

SANTÉ AU TRAVAIL : RÉGLEMENTATION ET MÉTHODE

COMPRENDRE LES LIENS ENTRE SANTÉ AU TRAVAIL ET DROIT SOCIAL

OBJECTIFS

- > Appréhender la place de la santé dans le droit du travail et le droit de la sécurité sociale.
- > Connaître la responsabilité de l'employeur en matière de santé au travail.
- > Maîtriser la réglementation en matière de santé au travail.
- > Acquérir la méthodologie pour faire de la santé au travail une priorité dans l'entreprise.

LES PLUS

- + 2 jours pour une étude complète de la santé au travail, ses aspects juridiques et pratiques
- + Une intervenante disposant d'une double compétence : protection sociale et droit du travail
- + La prise en compte des toutes dernières nouveautés et cas de jurisprudence

VOUS ÊTES...

DRH, collaborateurs des services RH/personnel, responsables HSE QSE, chargés de prévention, médecins et infirmier(e)s du travail, assistantes sociales

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

1 555 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : **DROI**

Formacode : 42817

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

26 et 27 juin 2017

4 et 5 décembre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

Le programme de cette formation est ajusté en temps réel pour prendre en compte les dernières nouveautés et notamment les impacts de la loi Travail : nouvelles règles relatives au suivi médical des salariés, à la procédure d'incapacité au travail...

LA SANTÉ AU TRAVAIL DANS LE DROIT DU TRAVAIL

- Rappel de la réglementation
 - l'obligation de résultat et les principes généraux de prévention
 - le rôle des différents acteurs de la santé au travail : l'employeur, les services de santé au travail, le CHSCT, l'inspection du travail, la CARSAT...
 - les risques émergents : risques psychosociaux, TMS, pénibilité au travail, conduites addictives...
- L'incidence sur le contrat de travail
 - les cas de suspension du contrat et les obligations du salarié
 - les notions d'aptitude et d'incapacité
 - l'obligation de reclassement de l'employeur
 - le licenciement pour incapacité
- Point jurisprudentiel

LA SANTÉ AU TRAVAIL DANS LE DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- Rappel des notions de base
 - la maladie et l'invalidité
 - l'accident du travail et la maladie professionnelle
 - l'incapacité permanente
 - la rechute
 - la guérison, la consolidation, la réadaptation fonctionnelle et/ou professionnelle
- Droits, obligations et indemnisation des assurés
- Conséquences pour l'employeur en matière de cotisation

LA RESPONSABILITÉ DES DIFFÉRENTS ACTEURS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

- Le risque civil : la faute inexcusable de l'employeur
- Le risque pénal

En partenariat
avec



3 JOURS

ÊTRE RÉFÉRENT SÉCURITÉ

DEVENIR UN ACTEUR INCONTOURNABLE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

OBJECTIFS

- > Comprendre le rôle et les missions de l'animateur sécurité.
- > Connaître les principaux enjeux et maîtriser l'essentiel de la réglementation de la sécurité et de la santé au travail.
- > Analyser les incidents, accidents du travail et suivre les indicateurs.
- > Évaluer les risques professionnels, identifier les facteurs de pénibilité et mettre en œuvre les leviers et outils de la sécurité.
- > Définir et mener un plan d'action de mesures correctives adapté à son environnement.

LES PLUS

- + En 3 jours, un panorama complet du rôle et des missions du référent sécurité
- + L'apport de bonnes pratiques et conseils personnalisés sur une thématique à forts enjeux professionnels, tant sur le plan humain, que financier et réglementaire.

VOUS ÊTES...

Collaborateurs des services RH/personnel, animateurs, référents ou responsables sécurité, responsables HSE QSE, préventeurs, animateurs PRAP, intervenants en sécurité et prévention des risques

Niveau de connaissances préalables requis :
Aucun

PRIX

1 965 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : ANIM

Formacode : 42866

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

29 au 31 mars 2017

25 au 27 septembre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

LES ENJEUX DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ

- Les enjeux humains : statistiques et indicateurs santé sécurité
- Définitions : accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle
- Les enjeux financiers : coûts des accidents du travail et des maladies professionnelles, gestion administrative des accidents du travail
- Les enjeux réglementaires
 - l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur et des salariés
 - principes généraux de prévention
 - principales obligations réglementaires du code du travail
- Les responsabilités : civile, faute inexcusable, pénale, professionnelle

LA CONSTRUCTION D'UNE DÉMARCHE PRÉVENTION

- L'analyse d'une situation de travail
- L'évaluation des risques professionnels, le document unique, les facteurs de pénibilité
- Le catalogue des risques : causes, conséquences, solutions, références réglementaires
- Indicateurs et objectifs de sécurité
- Les plans d'actions
- La documentation sécurité et les sites internet utiles

L'ORGANISATION DE LA SANTÉ-SÉCURITÉ

- Rôle et mission des acteurs de la prévention internes et externes à l'entreprise
 - direction, ressources humaines, encadrement
 - salarié, animateur sécurité, CHSCT, médecin du travail
 - inspecteur du travail, les CARSAT et les CRAM

L'ANALYSE DES INCIDENTS ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

- Intérêt de l'analyse des accidents et des incidents du travail
- La méthode de l'arbre de causes

Étude de cas : mise en œuvre de l'arbre de causes

LES FORMATIONS SÉCURITÉ ET L'ACCUEIL DES NOUVEAUX ARRIVANTS

LA GESTION DES ENTREPRISES EXTÉRIEURES

LA SÉCURITÉ DES ÉQUIPEMENTS ET DES LIEUX DE TRAVAIL

- La conformité des lieux de travail et équipements de travail
- L'affichage obligatoire
- Les vérifications et contrôles périodiques obligatoires
- Le permis de feu
- Les équipements de protection individuelle

En partenariat
avec



2 JOURS

DOCUMENTATION ET OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES EN HSSP

HYGIÈNE, SANTÉ, SÉCURITÉ ET PRÉVENTION (HSSP)

OBJECTIFS

- > Identifier les obligations de l'entreprise en matière d'Hygiène, Santé, Sécurité et Prévention (HSSP).
- > Connaître les outils législatifs et réglementaires et savoir les intégrer dans le dispositif.
- > Intégrer les nouveaux textes sur le stress au travail et la pénibilité.
- > Prendre conscience de l'obligation de respecter les règles, procédures, normes et consignes édictées par la réglementation et par l'entreprise.
- > Évaluer la responsabilité civile et pénale en matière d'HSSP et connaître les principes généraux de la délégation de pouvoir.

LES PLUS

- + Une formation combinant des apports théoriques (obligation légale et responsabilités de l'employeur en matière d'HSSP) et des apports pratiques (des outils juridiques et pratiques adaptés)
- + La possibilité pour les participants de travailler sur leurs propres documents

VOUS ÊTES...

Responsables et collaborateurs des services RH/ personnel, responsables HSE QSE, membres du CHSCT, intervenants en sécurité et prévention des risques, chefs de projet, médecins et infirmier(s) du travail

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

1 555 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : **HSSP**

Formacode : 42866 / 13263

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

16 et 17 janvier 2017

11 et 12 septembre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

PRINCIPES ET ACTEURS

- Les principes législatifs et réglementaires
 - l'obligation de prévention
 - prévention des accidents de travail
 - prévention du stress, des risques psychosociaux, de la pénibilité
 - l'obligation de protection de la santé physique et mentale
- Les partenaires et institutions : employeur, encadrement, partenaires sociaux, médecin du travail, inspecteur du travail, CARSAT

LES DOCUMENTS ET OUTILS OBLIGATOIRES : MISE EN PLACE, ÉLABORATION ET MISE À JOUR

- Document unique de prévention des risques
- Règlement intérieur et ses mises à jour
- Plan de prévention avec les entreprises extérieures
- Registres obligatoires

LES AFFICHAGES OBLIGATOIRES

- Secourisme et formation sécurité
- Document unique
- Entreprises extérieures, sous-traitants, intérim

CONSULTATIONS ET INFORMATIONS OBLIGATOIRES DU CE ET DU CHSCT

DROITS DE LA VICTIME

- Principes généraux
- Notions d'accident du travail et de trajet, de harcèlement moral et sexuel, de risques psychosociaux, de devoir d'alerte, de danger grave et imminent, de retrait

LES OUTILS ET RÉGLEMENTATIONS SPÉCIFIQUES

- La Surveillance Médicale Renforcée (SMR)
- Facteurs de risques
- Réglementations spécifiques aux lieux de travail

LA RESPONSABILITÉ CIVILE ET PÉNALE EN MATIÈRE D'HSSP

- La notion de faute inexcusable et la responsabilité pénale
- Principales infractions pénales en matière d'hygiène et de sécurité
- Principes généraux de la délégation de pouvoirs

En partenariat
avec



3 JOURS

MEMBRES DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

RÔLE, ATTRIBUTIONS ET ENVIRONNEMENT JURIDIQUE DU CHSCT

OBJECTIFS

- > Acquérir ou compléter les connaissances et le savoir-faire nécessaires à la mission de membres du CHSCT.
- > Aider à mieux situer ce rôle dans le cadre de l'action globale de l'entreprise.
- > Acquérir une connaissance pratique du fonctionnement du CHSCT, des risques de l'entreprise et des moyens de prévention.

LES PLUS

- + 3 jours pour un panorama complet de la place, du rôle et des missions des membres du CHSCT
- + L'étude de bonnes pratiques mises en œuvre par certaines entreprises
- + Les dernières évolutions législatives et jurisprudentielles

VOUS ÊTES...

Responsables et collaborateurs des services RH/ personnel, membres du CHSCT, intervenants en sécurité et prévention des risques, chefs de projet, médecins et infirmier(e)s du travail

Niveau de connaissances préalables requis :
Aucun

PRIX

1 695 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : MCHS

Formacode : 42868

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

22 au 24 février 2017

22 au 24 mai 2017

2 au 4 octobre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

Le programme de cette formation est ajusté en temps réel pour prendre en compte les dernières nouveautés et notamment les incidences de la loi Rebsamen et de la loi Travail

LA PLACE DE LA PRÉVENTION DANS L'ENTREPRISE

- Examen des accidents de l'année
 - commenter ensemble les accidents de l'année
 - mieux appréhender les causes
 - qu'a-t-on fait après l'accident ?
- Les enjeux de la santé-sécurité et les évolutions
 - humains : bilan santé
 - sécurité de l'entreprise
 - économiques : qualité, coût, délai, sécurité, taux de cotisation, coût indirect, coût total

LE CHSCT : FONCTIONNEMENT PRATIQUE

- Le champ d'action du CHSCT : santé, sécurité, conditions de travail
- Les missions du CHSCT
 - agir après l'accident : la démarche d'enquête et d'analyse d'accident et d'action
 - les étapes : enquête, analyse, étude des solutions, plan d'action, suivi et contrôle
 - une méthode : l'arbre des causes

Application pratique : étude d'un exemple concret

- analyse des risques
- visite de l'établissement
- l'avis sur les projets
- les interventions des entreprises extérieures

Étude de l'application pratique des missions légales

- Les réunions
 - préparation
 - déroulement
 - compte-rendu
- Le rôle du secrétaire
- Le rôle de chaque représentant entre chaque réunion
- Objectif du CHSCT et sa place dans l'organisation de la prévention par rapport à la direction, aux agents de maîtrise, aux opérateurs...

DIFFÉRENTS MOYENS AU SERVICE DE LA PRÉVENTION

- L'évaluation des risques
- L'intervention des entreprises extérieures
- La sécurité des équipements de travail
- Les risques des produits chimiques : liquides, vapeurs, poussières
- L'ergonomie

ÉTUDE DE POSTE : MISE EN PRATIQUE DE L'ÉTUDE DES RISQUES

- Observation du travail réel
- Recherche des risques
- Étude des solutions

En partenariat
avec



1
JOUR**PRÉSIDER LE COMITÉ D'HYGIÈNE,
DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS
DE TRAVAIL (CHSCT)**

RÔLE DU PRÉSIDENT ET AMÉLIORATION DU FONCTIONNEMENT

OBJECTIFS

- > Maîtriser le fonctionnement, le rôle, les limites d'action du CHSCT et définir le cadre réglementaire de la fonction de président du CHSCT.
- > Animer, gérer et contrôler le déroulement d'une réunion.
- > Réussir une procédure de consultation du CHSCT.
- > Savoir gérer les situations potentiellement conflictuelles.
- > Limiter le risque d'entrave et de responsabilité pénale.

LES PLUS

- + Une formation incontournable à l'occasion d'une prise de fonction de président de CHSCT, pour intégrer tous les enjeux de sa mission
- + Une formation opérationnelle présentant des solutions pratiques pour mettre en place et assurer le bon fonctionnement du CHSCT
- + Une pédagogie active favorisant les échanges

VOUS ÊTES...

Présidents du CHSCT, directeurs d'établissement, directeurs des ressources humaines

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

965 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : **PCHS**

Formacode : 42868

SESSIONS 2017**Paris Montparnasse**

12 janvier 2017

20 septembre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION**LES PRINCIPAUX ACTEURS DE LA PRÉVENTION**

- L'employeur et l'équipe d'encadrement
- Médecine du travail
- CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail)
- Inspecteur du travail
- Inspecteur de la Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (DRIRE)

MISSIONS DU CHSCT

- Rôle de protection
- Rôle de contrôle et d'inspection
- Rôle d'alerte et de prévention
- Rôle d'analyse et de proposition
- Rôle particulier du CHSCT en matière de risques psychosociaux

L'ORGANISATION DU CHSCT**LES MOYENS DU CHSCT****SAVOIR PRÉSIDER LE CHSCT**

- Le statut de président d'une institution représentative du personnel
 - qui peut valablement présider une institution ? Le principe d'unicité
 - le remplacement du président : modalités, délégation de pouvoir
- Le rôle du président dans la rédaction de l'ordre du jour du CHSCT
- Le rôle du président dans l'animation des réunions
 - formalisation du règlement intérieur : intérêt du document
 - procès-verbal, résolutions et compte rendu : rédaction, adoption, valeur juridique, diffusion, contestation
- Comment réussir une procédure de consultation ?
 - distinction entre information et consultation
 - le calendrier des consultations obligatoires du CHSCT
 - les consultations sur les projets ponctuels
- Comment gérer les situations conflictuelles ?
 - refus de donner un avis
 - droit d'alerte et de retrait
 - demande d'experts
 - ...
- La responsabilité pénale du président
 - le délit d'entrave : des sanctions rares, les éléments constitutifs du délit
 - la responsabilité du président en matière d'hygiène et de sécurité : procédure, sanctions et recours

Études de jurisprudences : principales décisions de la Cour de cassation en matière de délit d'entrave

En partenariat
avec

2 JOURS

SECRÉTAIRE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

RÔLE ET ATTRIBUTIONS

OBJECTIFS

- > Distinguer le rôle du CHSCT des autres acteurs de prévention.
- > Clarifier les missions, obligations et moyens du secrétaire du CHSCT.
- > Appréhender le rôle particulier du secrétaire dans la rédaction de l'ordre du jour et des procès-verbaux.
- > Connaître les attributions du secrétaire du CHSCT en cas de situations contentieuses.
- > Assurer une meilleure efficacité du fonctionnement du CHSCT.

LES PLUS

- + Une formation incontournable à l'occasion d'une prise de fonction de secrétaire du CHSCT, pour intégrer tous les enjeux de sa mission
- + Des solutions pratiques pour optimiser son rôle de secrétaire du CHSCT et améliorer le fonctionnement du comité
- + Une pédagogie active favorisant les échanges

VOUS ÊTES...

Secrétaires et membres du CHSCT

Niveau de connaissances préalables requis :
Aucun

PRIX

1 545 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation formMetris

Réf : **SCHS**

Formacode : 42868

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

24 et 25 janvier 2017

13 et 14 septembre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

LES PRINCIPAUX ACTEURS DE LA PRÉVENTION

- Employeur et équipe d'encadrement
- Médecine du travail
- CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail)
- Inspecteur du travail
- Inspecteur de la Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (DRIRE)

STATUT DU SECRÉTAIRE DU CHSCT

- Désignation, remplacement et révocation
- Heures de délégation
- Liberté de circulation et de déplacements
- Moyens matériels
- Protection contre les licenciement et discriminations
- Responsabilité du secrétaire

MISSIONS CLASSIQUES DU CHSCT ET RÔLE PARTICULIER DU SECRÉTAIRE

- La santé, la sécurité et les conditions de travail
- La prévention des risques dans l'entreprise
- Les visites et inspections
- Les consultations obligatoires et ponctuelles

ORDRE DU JOUR ET PROCÈS-VERBAL

- Pas de rédaction unilatérale de l'ordre du jour
- Notion de rédaction conjointe
- Accord réalisé : formes et contenu d'un ordre du jour, questions diverses
- Accord non réalisé : les recours possibles
- Procès-verbal : expression de l'avis du CHSCT
- Procès-verbal, résolutions, compte rendu et décisions du CHSCT
- Adoption : qui vote ? Le scrutin secret ou à main levée
- Rédaction, enregistrement et conservation
- Valeur juridique, diffusion, dénonciation et contestation

RÔLE DU SECRÉTAIRE EN CAS DE SITUATIONS POTENTIELLEMENT CONFLICTUELLES

- Accident grave : définition, enquêtes conjointes, voies de recours en cas de divergences
- Situation de retrait
- Délit d'entrave
- Projets importants
- Expertises : en cas de projet important, en cas de risques graves

LE SECRÉTAIRE, "CO-ANIMATEUR" DU CHSCT

- Assurer un lien permanent avec le président
- Assurer un lien régulier
 - avec les autres acteurs de la prévention
 - avec les autres institutions représentatives
 - avec l'ensemble des salariés

En partenariat
avec



BEST GERESO

2
JOURS

DROITS ET INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

FACILITER L'EMBAUCHE ET L'ACCUEIL DES SALARIÉS HANDICAPÉS

OBJECTIFS

- > Analyser les enjeux de la loi du 11 février 2005 dans le cadre des grandes orientations actuelles.
- > Connaître les nouveaux interlocuteurs institutionnels et les associer à la démarche d'intégration.
- > Optimiser la gestion des aides à l'embauche et au maintien des personnes handicapées.
- > Analyser les rubriques de la déclaration annuelle.
- > Mettre en œuvre une réelle politique d'intégration.

LES PLUS

- + Une pédagogie basée sur l'alternance d'exemples, d'apports pratiques et l'échange d'expérience entre les participants
- + Des exemples et des cas concrets de dispositifs mis en place pour les travailleurs handicapés inspirés de l'expérience d'entreprises
- + Une formation pratique présentant des solutions opérationnelles et faciles à mettre en place

VOUS ÊTES...

DRH, responsables et collaborateurs RH, chargés de mission handicap, médecins du travail, infirmier(e)s, assistantes sociales

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

1 555 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : **HADI**

Formacode : 33072 / 42866

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

6 et 7 mars 2017

22 et 23 novembre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

LE HANDICAP EN FRANCE

- Principales réformes sur le handicap
- Les différentes formes de handicap
- Les chiffres du handicap
- Définition du handicap dans la loi du 11 février 2005

DROITS ET OBLIGATIONS DES PRINCIPAUX INTERLOCUTEURS DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

- À l'intérieur de l'entreprise
 - l'employeur et l'encadrement
 - le médecin du travail
 - les partenaires sociaux
- À l'extérieur de l'entreprise
 - la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)
 - la Commission pour le Droit et l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) : missions, procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
 - l'inspecteur du travail
 - l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH)
 - les entreprises du milieu adapté ou protégé...

OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

- Entreprises assujetties
- Emploi direct des travailleurs handicapés
- Alternatives : sous-traitance, stagiaires, accords agréés par l'administration
- Contribution AGEFIPH
- Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)

AIDES À L'EMPLOI ET AU MAINTIEN DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

- Les aides AGEFIPH
 - aides ponctuelles
 - aides dans le cadre d'une convention
- Les aides dans le cadre du droit à compensation

STATUT DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

- Embauche
- Condition de travail
- Rupture du contrat de travail

ÉTAPES DE CONSTRUCTION D'UN PROJET GLOBAL D'INTÉGRATION ET DE MAINTIEN DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

- Le diagnostic
- Le plan d'action
- L'évaluation

En partenariat
avec



2 JOURS

OPTIMISER LES CONDITIONS FINANCIÈRES D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

DÉCLARATION ANNUELLE ET AIDES FINANCIÈRES

OBJECTIFS

- > Maîtriser les différentes rubriques de la déclaration annuelle.
- > Utiliser au mieux les différentes déductions offertes par la loi.
- > Bénéficier des différentes aides.
- > Réduire le montant de la contribution dans le respect de la loi.

LES PLUS

- + La possibilité pour les participants de travailler sur leurs propres documents : déclarations, conventions, accords...
- + L'expérience et les conseils personnalisés du consultant, pour sécuriser ses pratiques et optimiser financièrement les conditions d'emploi des travailleurs handicapés

VOUS ÊTES...

DRH, collaborateurs des services RH/personnel, chargés de mission handicap, médecins, infirmier(e)s, assistantes sociales

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

1 555 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : **FIPI**

Formacode : 42817 / 98011

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

24 et 25 avril 2017

27 et 28 septembre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

LA DÉCLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

- Notion d'effectif
- Notion d'établissement
- Les bénéficiaires
- Différentes modalités d'embauche : CDI, CDD, intérim, prestataires
- Gestion financière de la sous-traitance
- Gestion financière des ECAP (Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulière)
- Les dépenses déductibles
 - modalités
 - plafond de 10%
- Calcul du montant de la contribution
 - montant par unité manquante
 - montant global

PANORAMA DES DIFFÉRENTES AIDES FINANCIÈRES

- Les aides versées par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph)
 - aides ponctuelles : pour l'embauche, pour le maintien et l'insertion
 - aides dans le cadre d'accords agréés
 - aides dans le cadre de la lourdeur du handicap
- Les aides versées dans le cadre de la compensation
- Les aides pour l'accessibilité
- Autres aides

CONTRÔLE, PÉNALITÉS ET SANCTIONS

En partenariat
avec



GERESO

INFORMATIONS & INSCRIPTIONS : Isabelle ROCHE - **T** 02 43 23 09 09 - **F** 02 43 23 77 07 - formation@gereso.fr
CETTE FORMATION EN INTRA : **T** 02 43 23 59 89 - intra@gereso.fr

2 JOURS

LE MANAGEMENT DE LA PRÉVENTION

OPTIMISER SA DÉMARCHE DE PRÉVENTION "SANTÉ - SÉCURITÉ"

OBJECTIFS

- > Disposer d'une vision claire des enjeux de la prévention et du rôle de chacun en ce domaine.
- > Maîtriser les outils et méthodes de prévention.
- > Développer une culture santé - sécurité au sein de sa structure.

LES PLUS

- + Une méthodologie détaillée pour mettre en œuvre ou optimiser, de manière opérationnelle, sa démarche de prévention santé-sécurité en entreprise
- + Une formation pratique, illustrée de nombreux exemples de mesures préventives et de retours d'expériences pertinents

VOUS ÊTES...

DRH, collaborateurs des services RH/administration du personnel, responsables sécurité, animateurs et coordonnateurs sécurité, membres du CHSCT, intervenants en prévention des risques, responsables HSE QSE, chargés de prévention, responsables des services généraux, directeurs d'établissement, responsables méthode ou chefs de projet, médecins du travail, infirmier(e)s du travail

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

1 555 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : VENT

Formacode : 42866

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

13 et 14 mars 2017

21 et 22 septembre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

LES ÉVOLUTIONS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Les enjeux humains : principales évolutions et bilan santé-sécurité de l'entreprise
- Les enjeux légaux : la responsabilité de l'encadrement et l'obligation de résultat
- La loi de décembre 1991 et les 9 principes de prévention
- Les enjeux économiques : Qualité - Coût - Délai - Sécurité
- Le taux de cotisation et le coût indirect des accidents

ASSURER LA CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE

LA PRÉVENTION EN ENTREPRISE : LES PRINCIPES DE BASES

- La réalité de l'activité de travail
- Organisation générale de la prévention

LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION

- Le retour d'expérience : analyse des accidents, douleurs, incidents et dysfonctionnements, maladies professionnelles...
 - rappels sur les fondamentaux du retour d'expérience et de l'analyse des accidents du travail
 - comment améliorer sa démarche ?
- L'évaluation des risques
 - rappels et démarche pour améliorer la prise en compte des risques
 - la démarche d'évaluation, le DU
 - exemple de cotation : les différentes méthodes
 - l'évaluation des risques : outils majeur de l'action de prévention

LA MAÎTRISE OPÉRATIONNELLE : LES AUDITS SÉCURITÉ

- Matériel conforme, sécurité en place
- Activités de travail sans risque
- Connaissance des consignes d'évacuation
- Dégagement des allées

LA REVUE DE DIRECTION : UTILISER DES INDICATEURS PERFORMANTS

FAIRE PROGRESSER LA COMPÉTENCE ET LE COMPORTEMENT SÉCURITÉ DE TOUS

- La formation à la sécurité
 - principaux éléments réglementaires
 - des outils : la fiche sécurité de poste ; la validation, la traçabilité et le suivi de la formation
 - les formations spéciales, autorisations, habilitations...
- Les facteurs humains et organisationnels de la sécurité
 - les différents pouvoirs de l'encadrement en matière de sécurité
 - les différents types de comportement sécurité
 - l'approche comportementale
 - l'approche facteur humain basée sur la démarche ergonomique
 - l'approche culture et compétence sécurité

L'ORGANISATION DE LA PRÉVENTION

- Le rôle de chacun : la direction, l'encadrement, les opérateurs, le CHSCT, le préventeur, les aides extérieures (CARSAT, l'inspection du travail, le médecin du travail...)
- Quelle communication adopter ?
- Comment déployer son action ?

En partenariat
avec



2 JOURS

ÉVALUATION DES RISQUES ET DOCUMENT UNIQUE

INTÉGRER LES RISQUES POUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE À SA DÉMARCHE DE PRÉVENTION

OBJECTIFS

- > Comprendre les obligations issues du décret 2001-1016.
- > Être capable d'identifier et d'évaluer les risques pour la santé physique (TMS) et mentale (RPS).
- > Établir le document d'évaluation.
- > Mettre à jour l'évaluation des risques et le document unique et appliquer une démarche plus performante.
- > Utiliser l'évaluation des risques comme un outil de management et de progrès.

LES PLUS

- + Une formation opérationnelle présentant des solutions pratiques pour améliorer la démarche et la méthodologie d'évaluation des risques
- + Une animation interactive, alternant approche théorique et applications concrètes de l'évaluation des risques

VOUS ÊTES...

Directeurs d'établissement, DRH, collaborateurs des services RH/personnel, responsables méthode ou chefs de projet, membres du CHSCT, intervenants en sécurité ou prévention des risques, ergonomes, ACO, ACFI, responsables HSE QSE, chargés de prévention, animateurs PRAP, médecins, infirmier(e)s du travail

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

1 555 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation formMetris

Réf : **RISQ**

Formacode : 42816

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

4 et 5 mai 2017

16 et 17 octobre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

OBLIGATIONS LÉGALES

- Directive 89/391/CEE
- Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991
- Décret 2001-1016 du 5 novembre 2001

MÉTHODOLOGIE DE L'ÉVALUATION DES RISQUES

- Le danger, la situation dangereuse, le risque
- Évaluation et hiérarchisation
- Choix des mesures de prévention
- Mise en œuvre et suivi

L'ÉVALUATION DES RISQUES : UNE DÉMARCHE DE CONDUITE DE PROJET

- Rôle prépondérant du chef d'entreprise
- Différentes compétences nécessaires
- Place du CHSCT

IDENTIFICATION DES RISQUES

- Notion d'unités de travail : comment les définir ?
- Notion de risque pour la santé ou la sécurité au travail
- Approches complémentaires : technique, travail, médicale
- Caractéristiques et choix des principales méthodes d'identification

ÉVALUATION DE CHACUN DES RISQUES

- Différents niveaux de gravité
- Évaluation de la probabilité et de la fréquence d'exposition
- Détermination du niveau de chaque risque à travers une grille de gravité/probabilité
- Hiérarchisation des risques par niveaux

ÉVALUATION DES RISQUES ÉMERGENTS : TMS, RPS

- Évaluer le risque des TMS - méthodologie
- Évaluer les RPS - méthodologie

MESURE DE PRÉVENTION ET PLAN D'ACTION

- Mesures de traitement du risque et mesures d'accompagnement
- Mise en place, suivi et contrôle

MISE À JOUR ET PERFECTIONNEMENT

- Détecter les données et évolutions
- Faire progresser une démarche existante

UTILISER L'ÉVALUATION COMME DÉMARCHE DE PROGRÈS

- Se servir du document unique comme tableau de bord
- Organiser sa mise à jour et la gestion des plans d'action

En partenariat
avec



2 JOURS

ANALYSER LES ACCIDENTS DU TRAVAIL : LA MÉTHODE DE L'ARBRE DES CAUSES

UNE MÉTHODOLOGIE INFAILLIBLE POUR DÉCRYPTER ET PRÉVENIR LES ACCIDENTS

OBJECTIFS

- > Comprendre et maîtriser la méthode de l'arbre des causes.
- > Définir et analyser les accidents ou presque accidents.
- > Identifier les sources de dysfonctionnements à l'origine des accidents.
- > Mettre en place des actions de prévention.
- > Progresser dans la "culture" sécurité.

LES PLUS

- + 2 jours de formation pour acquérir une vision complète et pratique de la méthode de l'arbre des causes
- + Une méthodologie, des bonnes pratiques et conseils immédiatement transférables de retour dans sa structure

VOUS ÊTES...

Responsables, animateurs et coordonnateurs sécurité, membres du CHSCT, collaborateurs des services RH/administration du personnel, intervenants en prévention des risques, ergonomes, responsables HSE QSE, chargés de prévention, responsables des services généraux, médecins du travail, infirmier(e)s du travail

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

1 555 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : **ARCO**

Formacode : 42819

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

30 et 31 janvier 2017

14 et 15 septembre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

LA DÉMARCHE DE RÉOLUTION DE PROBLÈMES

ÉTUDIER L'ACCIDENT : LES DIFFÉRENTES PHASES

- Information
- Enquête
- Analyse
- Mesures à prendre

ORGANISATION DE L'ENQUÊTE

- Qui déclenche, organise et suit le plan d'action ?
- Le groupe de travail

COMPRENDRE LE MÉCANISME DE L'ACCIDENT

- Éléments composant la situation de travail
- Notion d'activité réelle de travail
- Mécanisme de l'accident
- Incidents et presque accidents

L'ENQUÊTE

- Le groupe de travail
- L'objectivité : une nécessité
- Les éléments à rechercher
- Le recueil des témoignages

L'ANALYSE PAR LA MÉTHODE DE L'ARBRE DES CAUSES

- Rechercher des causes et non pas des coupables : la méthode
- Construire son analyse
 - les 3 questions à se poser
 - l'enchaînement

LA RECHERCHE DES CAUSES D'ACCIDENTS ET DE DYSFONCTIONNEMENTS

- Facteurs potentiels d'accidents
- Sources et causes de dysfonctionnements dans la situation de travail et l'organisation de l'entreprise

LES ACTIONS DE PRÉVENTION ET MESURES À PRENDRE

- Choisir et mettre en place des actions de prévention : suppression du risque, protection collective, les EPI, les consignes, la formation
- Effectuer le suivi et l'évaluation des actions et mesures

En partenariat
avec



1
JOUR**GESTION RH DES CONDUITES ADDICTIVES**

ALCOOL, JEU, DROGUE AU TRAVAIL... COMMENT PRÉVENIR ET AGIR ?

OBJECTIFS

- > Analyser la problématique des conduites addictives et ses impacts pour l'entreprise.
- > Identifier les obligations de l'employeur, son pouvoir et ses limites face aux conduites addictives.
- > Élaborer un plan préventif et/ou curatif.
- > Cerner les conduites addictives et les risques professionnels encourus.
- > Appréhender le rôle des RH vis à vis des personnalités dépendantes, les limites du périmètre d'action.

LES PLUS

- + Une formation permettant de comprendre, prévenir et agir face aux conduites addictives en milieu de travail
- + Un sujet souvent ignoré, abordé sous les angles juridique et préventif
- + La prise en compte des dernières évolutions législatives et jurisprudentielles

VOUS ÊTES...

Directeurs d'établissement, DRH, collaborateurs des services RH/personnel, responsables méthode ou chefs de projet, responsables, animateurs et coordonnateurs sécurité, membres du CHSCT, intervenants en prévention des risques, responsables HSE QSE, chargés de prévention, responsables des services généraux, médecins, infirmier(e)s du travail

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

965 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : **ADIC**

Formacode : 42876

SESSIONS 2017**Paris Montparnasse**

10 mars 2017

10 novembre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION**LES ADDICTIONS : DÉFINITIONS ET ÉTAT DES LIEUX**

- Les différentes addictions : alcool, produits illicites, jeux en ligne...
- Liens éventuels avec le travail
- Dispositions légales

OBLIGATIONS LÉGALES DE L'EMPLOYEUR

- Obligation de protection de la santé physique et mentale des salariés
- Étendue de la responsabilité de l'employeur et contentieux possibles
- Dépistages possibles dans le cadre du pouvoir de direction
 - modalités
 - limites
- Pouvoir disciplinaire de l'employeur
- Gérer un accident du travail ou de trajet lié à une conduite addictive

METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES

- Information et sensibilisation des salariés, des managers
 - les signes
 - l'importance d'alerter
 - quand et comment alerter ?
- Formation des acteurs de prévention internes : orientation du plan santé au travail
- Importance d'un travail en réseau
- Rôle du médecin du travail, examens médicaux possibles, inaptitude au poste, secret médical
- Mise en place d'un "protocole alcool" : la gestion des situations d'ébriété
- Mettre en place un contrat tripartite entre le salarié concerné par une addiction, le médecin du travail et le manager (ou le service RH) : quels intérêts ?

En partenariat
avec

1
JOUR**TRAVAIL ET TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS)**

ADAPTER LE TRAVAIL DU SALARIÉ ATTEINT DE TMS

OBJECTIFS

- > Comprendre les stades d'évolution des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) pour agir précocement.
- > Assurer le maintien en emploi des salariés atteints de TMS.
- > Impliquer l'ensemble des acteurs.
- > Implanter plan d'action TMS et en assurer le suivi.

LES PLUS

- + Un panorama complet des facteurs de risques des TMS pour mettre en œuvre un plan d'action adapté
- + Une approche participative basée sur les échanges et les retours d'expériences des participants
- + Des conseils personnalisés pour une mise en œuvre immédiate de retour en entreprise

VOUS ÊTES...

Directeurs d'établissement, DRH, collaborateurs des services RH/personnel, responsables méthode ou chefs de projet, membres du CHSCT, intervenants en sécurité ou prévention des risques, ergonomes, responsables HSE QSE, chargés de prévention, médecins du travail, infirmier(e)s du travail

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

965 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : **ATMS**

Formacode : 42819

SESSIONS 2017**Paris Montparnasse**

22 mars 2017

19 juin 2017

8 décembre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION**COMPRENDRE ET IDENTIFIER LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS)**

- De la détection précoce à la maladie professionnelle
- Les expositions multifactorielles qui induisent les TMS
- Outils de dépistage des TMS
- Les indicateurs disponibles dans l'entreprise

CONNAÎTRE LES DÉMARCHES ET OUTILS DE MAINTIEN AU POSTE

- Les pistes d'actions
 - adaptation et aménagement des postes
 - amélioration des conditions d'organisation
 - développement des compétences gestuelles
 - intégrer des exercices de prévention active
 - développer des parcours professionnels
- Mise en place d'une politique RH
- Les moyens d'un projet TMS
- Définir des objectifs réalistes et mesurables

SENSIBILISER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

- L'opérateur au cœur de l'action
 - devenir acteur de sa santé
 - disposer d'un plan de prévention personnalisé
- Impliquer les dirigeants et l'encadrement de proximité
- Optimiser les temps d'accueil et d'intégration
- La transmission de l'expérience professionnelle
- Former des salariés référents
- Mettre en place un plan de prévention dans les services

INTÉGRER LES SPÉCIFICITÉS

- Prendre en compte les salariés intérimaires
- Aménager les fins de carrière
- Prévenir la désinsertion professionnelle
- Utiliser des questionnaires

ASSURER UN SUIVI DES ACTIONS

- Prioriser et planifier les actions pluriannuelles
- Évaluer avant de déployer la démarche
- S'appuyer sur les personnes relais
- Utiliser les supports de communication de l'entreprise

En partenariat
avec

2
JOURS

LE SERVICE RH, ACTEUR CLÉ DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

DIAGNOSTIC, LEVIERS ET PLANS D'ACTION

OBJECTIFS

- > Faire le point sur les principaux Risques PsychoSociaux (RPS), leur définition, les dernières évolutions jurisprudentielles.
- > Prendre conscience du rôle central des RH en matière de prévention des RPS.
- > Évaluer l'impact des RPS sur la santé des salariés.
- > Repérer les facteurs de risques présents dans l'entreprise et cibler les leviers d'action les plus pertinents.
- > Mettre en place une démarche de bien être au travail.

LES PLUS

- + Une formation exhaustive, permettant d'acquérir des connaissances précises sur la définition, les facteurs et les conséquences des RPS dans l'entreprise
- + Une réflexion sur les leviers d'action à mettre en place pour développer une politique RH de prévention réussie
- + Inclus : l'ouvrage **GUIDE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX EN ENTREPRISE**

OUVRAGE

VOUS ÊTES...

DRH, responsables et collaborateurs RH/ administration du personnel, référents RPS, chefs de projet RH

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

1 410 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : RHSS

Formacode : 42876 / 33054

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

16 et 17 mars 2017

4 et 5 mai 2017

5 et 6 octobre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

Le programme de cette formation est ajusté en temps réel pour prendre en compte les dernières nouveautés : négociation conventionnelle sur le bien être au travail

COMPRENDRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Définition des risques psychosociaux
 - le stress : définition organisationnelle, individuelle (le syndrome général d'adaptation)

Exemples de modèles d'analyse

- le harcèlement : définition, différents types, étapes du processus de harcèlement, enquête interne
- la violence au travail : comment prévenir les comportements déviants ?

Ateliers de réflexion en sous-groupes

- Facteurs de risque psychosocial : les 6 familles de facteurs du rapport Gollac
- Conséquences des RPS : les troubles psychosociaux

DÉVELOPPER UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RPS

- Obligation légale pour l'employeur de protéger la santé mentale des salariés
 - portée de l'obligation de résultat
 - cas de reconnaissance en maladie professionnelle et accident du travail
 - dispositions légales et jurisprudence
- Évaluer les RPS
 - les indicateurs utiles
 - le document unique, le plan de prévention
 - analyser les signaux faibles
 - travailler en réseau entre les différents acteurs de prévention
- Développer la QVT pour diminuer les risques et renforcer l'efficacité au travail
 - définition de la QVT, du bien-être au travail
 - agir sur les facteurs de QVT
 - impact sur l'image de l'entreprise
 - négocier sur la QVT

Exemples de mesures

SAVOIR AGIR FACE À UN SALARIÉ EN MAL-ÊTRE

- Identifier les signes de dégradation du bien-être au travail
- Repères utiles sur la souffrance au travail : dépression, anxiété, burn-out
- Les causes possibles du mal être (professionnelles, personnelles)
- L'entretien avec un salarié en mal-être
 - étapes
 - posture conseillée
 - comment faciliter la prise de recul ?
 - les techniques utiles et pièges à éviter
 - savoir orienter
- Favoriser une reprise pérenne du travail après un arrêt de travail lié à un RPS

Jeux de rôles en sous-groupes

METTRE EN PLACE UN PLAN DE PRÉVENTION ET DÉTERMINER LES LEVIERS D'ACTION DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- Mettre à jour et faire vivre le document unique
- Agir sur les 3 niveaux de prévention
- Définir un plan d'action : les étapes conseillées
- Déterminer les leviers d'action utiles au développement du bien être au travail
- Mettre en place un système de veille : les indicateurs d'alerte et de suivi

Échanges et conseils pratiques pour définir les leviers d'action et un plan de prévention adaptés au contexte de son entreprise

Cette formation est intégrée à :

CERTIFICAT CPFFP

Chargé(e) de mission Ressources Humaines
Spécificité management des risques
psychosociaux p. 13

1
JOUR**QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) :
ENVIRONNEMENT JURIDIQUE**

DERNIÈRES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET DISPOSITIONS PRATIQUES

OBJECTIFS

- > Appréhender l'environnement juridique de la Qualité de Vie au Travail (QVT).
- > Comprendre et identifier les risques de souffrance au travail dans son entreprise.
- > Connaître le rôle des différents acteurs de la prévention et réfléchir aux actions envisageables.

LES PLUS

- + Une formation d'une journée pour un panorama complet de l'environnement juridique
- + Des travaux en sous-groupes sur des cas pratiques issus de situations réelles
- + Inclus : le module e-learning "Environnement juridique des RPS"

VOUS ÊTES...

DRH, responsables et collaborateurs des services RH/administration du personnel, intervenants en sécurité/prévention, membres du CHSCT, ergonomes, responsables HSE QSE, médecins du travail, infirmier(e)s, assistantes sociales

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

1 065 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : **JURI**

Formacode : 42876

SESSIONS 2017**Paris Montparnasse**

20 mars 2017

26 juin 2017

16 octobre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION**DÉFINITIONS ET DISPOSITIONS LÉGALES**

- La Qualité de Vie au Travail (QVT) : ANI du 19 juin 2013
- Les Risques PsychoSociaux (RPS) : le stress, le harcèlement, la violence au travail
- La santé mentale au travail
- Les facteurs de risques
- Les troubles psychosociaux

OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

- Obligation légale pour l'employeur de protéger la santé mentale des salariés
 - contenu : les 3 niveaux de prévention, le document unique, le plan de prévention
 - impact : obligation de résultat
 - conséquences juridiques du non-respect
- Les cas de reconnaissance en accident du travail ou maladie professionnelle
 - faute inexcusable
 - cas du burn-out

Étude de jurisprudences

- Obligation de négocier sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) : contenu, mesures

Exemple de mesures

- Droit des salariés à la déconnexion : modalités pratiques
- Identifier et faire face aux risques RPS en situation de réorganisation

Étude de jurisprudences

- Mettre en place un système interne de remontée des signaux faibles
- Rôle et responsabilité des managers

RÔLE DES DIFFÉRENTS ACTEURS

- Rôle et moyens du médecin du travail sur la prévention et la détection des RPS, hypothèses d'invalidité
- Rôle de l'assistante sociale
- Devoir d'alerte des DP, du CHSCT
- Rôle de l'inspection du travail

LES DIFFÉRENTS CONTENTIEUX POSSIBLES : PROCÉDURE, SANCTIONS**Synthèse des contentieux possibles**En partenariat
avec**Cette formation est intégrée à :****CERTIFICAT CPFFP**

Chargé(e) de mission Ressources Humaines
Spécificité management des risques
psychosociaux p. 13

2 JOURS

AGIR APRÈS LA DÉTECTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

SOLUTIONS COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES

OBJECTIFS

- > Mettre en place une démarche adaptée, fonctionnelle et réaliste d'amélioration des RPS dans l'entreprise en y impliquant tous les acteurs du changement.
- > Utiliser les éléments collectés pour personnaliser les solutions, tout en agissant dans l'intérêt de tous.
- > Accompagner les salariés au quotidien avec des outils simples et pratiques.
- > Utiliser les leviers de motivation pour leur redonner confiance en eux et en l'entreprise.

LES PLUS

- + Une formation permettant un tour d'horizon des étapes à privilégier, moyens d'actions à mettre en œuvre et attitudes à adopter dans une démarche d'amélioration des RPS
- + Une approche participative basée sur les échanges et les retours d'expériences des participants
- + Des conseils et apports personnalisés du consultant, directement applicables sur le terrain

VOUS ÊTES...

DRH, collaborateurs des services RH/personnel, médecins, infirmier(e)s du travail, assistant(e)s sociales, tout collaborateur en situation d'écoute de salariés en souffrance

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

1 555 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : **ARPS**

Formacode : 42876 / 33054

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

9 et 10 mars 2017

30 novembre et 1

décembre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

DÉCLENCHER UNE ACTION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE

- Mettre en place une démarche éthique, à court et à long terme
- Savoir motiver tous les acteurs du changement quel que soit leur échelon
- Les pistes pour agir concrètement et proposer des solutions durables
- Synthétiser les lieux, fonctions, postes à problèmes par la méthode des cercles
- Rendre les salariés acteurs du processus de décision

UNE APPROCHE ADAPTÉE SERVICE PAR SERVICE

- La transparence, outil d'évolution et de confiance
- Personnaliser l'action en fonction des besoins exprimés service par service
- Présenter des solutions en adéquation avec les attentes des salariés
- Savoir motiver managers et encadrants dans une relation gagnant-gagnant
- Impliquer les salariés dans le processus d'amélioration

ACCOMPAGNER DE FAÇON INDIVIDUELLE

- Mettre en place un accompagnement personnalisé et évolutif
- Identifier avec le salarié les leviers valeurs-fonctions
- Savoir poser les bonnes questions avec discernement
- Ouvrir l'écoute pour faire exprimer souffrances, attentes et non-dits
- Savoir faire préciser les attentes du salarié dans sa fonction

REMOTIVER ET DONNER CONFIANCE

- Comprendre et identifier les deux piliers des RPS
- Aider le salarié en souffrance à retrouver confiance en lui
- Maîtriser les "engrais" et "poisons" de la motivation
- Aider le salarié à se sentir accepté et valorisé
- Gérer la charge de travail avec des outils simples

PROTÉGER ET APPRENDRE À SE PROTÉGER

- Solutions pour identifier les manipulateurs et harceleurs
- Cadrer les comportements de manipulation fermement et efficacement
- Donner les moyens aux victimes de se défendre au quotidien
- Acquérir des outils pour prendre du recul et lutter contre le stress

En partenariat
avec



Cette formation est intégrée à :

CERTIFICAT CPFFP

Chargé(e) de mission Ressources Humaines
Spécificité management des risques
psychosociaux p. 13

2 JOURS

CONDUIRE UN ENTRETIEN DANS UN CONTEXTE DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

RESTAURER LA CONFIANCE POUR ABOUTIR À UN ÉCHANGE CONSTRUCTIF

OBJECTIFS

- > Identifier les facteurs de risques psychosociaux, leurs causes et conséquences ainsi que les comportements qui en résultent.
- > Acquérir une méthodologie de communication en vue de conduire un entretien approfondi.
- > Établir un climat de confiance qui donne un cadre clair aux échanges et à leur progression tout en s'appuyant sur des attitudes favorables au dialogue.
- > Disposer de techniques verbales et non-verbales d'exploration d'une situation en vue de recueillir des éléments pertinents d'analyse.

LES PLUS

- + Une formation opérationnelle présentant des solutions pratiques de conduite d'entretien dans le contexte spécifique des RPS
- + L'alternance entre apports opérationnels/conseils et le partage d'expériences entre participants

VOUS ÊTES...

Directeurs des ressources humaines, collaborateurs des services RH/administration du personnel, responsables de services, managers, médecins du travail, infirmier(s) du travail, assistantes sociales

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

1 555 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : **ERPS**

Formacode : 42876 / 33001

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

18 et 19 mai 2017

2 et 3 octobre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

DÉVELOPPER SA CONNAISSANCE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Connaître les facteurs de risques psychosociaux
- Évaluer les conséquences physiques, psychologiques, mentale d'une exposition prolongée à ces facteurs
- Reconnaître les attitudes et comportements résultant d'une situation de stress ou de détresse

S'APPUYER SUR UNE MÉTHODOLOGIE DE COMMUNICATION FIABLE ET EFFICACE

- Définir un cadre d'échanges ainsi que les positions réciproques des interlocuteurs
- S'accorder sur l'orientation et les étapes structurant les échanges - Marquer la progression de chacune des étapes
- Faire des points, effectuer des reformulations ponctuelles, globales et une synthèse finale

S'APPROPRIER LES ATTITUDES FAVORABLES À LA CONFIANCE ET AU DIALOGUE

- Se préparer à l'entretien en clarifiant sa position et la situation
- Se montrer attentif par sa présence physique, sa concentration et une attitude réceptive
- Préserver une attitude bienveillante par une ouverture relationnelle et une disponibilité mentale

MAÎTRISER LA PRATIQUE DE TECHNIQUES D'INVESTIGATION APPROFONDIE

- Faire silence, écouter, reformuler, questionner, relancer...
- Soutenir l'expression des émotions et mesurer ses propres réactions
- Accompagner la formulation d'issues possibles et aider à la construction de solutions à venir

MESURER LES MESSAGES NON-VERBAUX

- Décoder les indicateurs corporels communiquant de l'interlocuteur
- Contrôler ses propres réactions non-verbales
- Accompagner l'écoute de signaux de relance silencieuse

En partenariat
avec



2 JOURS

IDENTIFIER LES COLLABORATEURS EN SOUFFRANCE PSYCHOLOGIQUE

RECONNAÎTRE, ÉCOUTER, ORIENTER

OBJECTIFS

- > Disposer d'indicateurs et d'outils pour identifier les manifestations de la souffrance psychologique.
- > Acquérir des outils relationnels pour entrer en communication avec des collaborateurs en souffrance psychologique.
- > Élaborer des stratégies d'écoute et d'entretien.
- > Gérer et orienter les collaborateurs vers les services sociaux de l'entreprise, l'infirmier(e) ou le médecin du travail.

LES PLUS

- + Une formation pratique sur une thématique à très fort enjeu humain et qui trouve toute sa place dans une démarche de prévention des risques psychosociaux
- + Des études de cas pour mieux comprendre et expérimenter les attitudes à adopter face aux différentes situations rencontrées
- + L'expérience et les conseils personnalisés du consultant, spécialiste de la relation d'aide

VOUS ÊTES...

DRH, responsables et collaborateurs des services RH/administration du personnel, intervenants en sécurité/prévention, membres du CHSCT, ergonomes, responsables HSE QSE, médecins du travail, infirmier(e)s, assistantes sociales

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

1 555 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : **PATO**

Formacode : 42876

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

1 et 2 février 2017

1 et 2 juin 2017

16 et 17 octobre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

INVENTAIRE DES SITUATIONS DIFFICILES

- Exemples de situations de souffrance psychologique
- L'appareil psychique humain
- Les mécanismes de défense

DE LA SOUFFRANCE PSYCHIQUE AU SUICIDE

- Le stress
- La dépression
- La souffrance psychique et ses manifestations quotidiennes dans la communication
- Les troubles de la relation et du comportement dans un service
- Les caractères difficiles dans les relations internes

INDICATEURS DE SOUFFRANCE PSYCHOLOGIQUE

- Scénarios de prise en charge pour des collaborateurs en détresse relationnelle
- Identifier les plaintes et émotions associées
- Entretien d'écoute et d'orientation pour aider le salarié

ÉCOUTER ET RESTER PROFESSIONNEL

- Identifier et désamorcer les provocations
- Trouver la bonne distance relationnelle
- Comment convaincre un collaborateur en souffrance de se faire aider
- Comment suggérer et/ou proposer un contact avec le service de santé au travail ou l'assistante sociale

Études de cas

- gérer les colères et les conduites agressives
- recevoir et gérer les violences verbales
- réconforter, rassurer et sécuriser

En partenariat
avec



Cette formation est intégrée à :

CERTIFICAT CPFFP

Chargé(e) de mission Ressources Humaines
Spécificité management des risques
psychosociaux p. 13

NOUVEAU

2
JOURS

CONSTRUIRE ET PÉRENNISER UNE DÉMARCHE QVT

DÉVELOPPEZ LE BIEN-ÊTRE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

OBJECTIFS

- > Mesurer les enjeux santé, bien-être et Qualité de Vie au Travail (QVT) pour l'entreprise.
- > Articuler prévention des risques psycho-sociaux et démarche QVT.
- > Accompagner l'évolution des pratiques managériales.
- > Utiliser les groupes d'intelligence collective pour développer la QVT.
- > Pérenniser les outils de mobilisation et d'engagement collectif.

LES PLUS

- + Animée par une consultante RH (IPRP et psychosociologue de formation), cette formation apporte une réelle méthode de réflexion et de travail, via un partage de pratiques et des guides méthodologiques
- + Enrichi d'exemples concrets, chacun repartira avec des repères stratégiques et opérationnels, et un plan d'action approprié aux besoins de son entreprise

VOUS ÊTES...

Dirigeants d'entreprise ou d'établissement, directeurs ou responsables ressources humaines, chefs de projet RH, responsables prévention des risques professionnels, managers opérationnels

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

1 410 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : **DQVT**

Formacode : 42876

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

2 et 3 février 2017

4 et 5 mai 2017

9 et 10 octobre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) : UN ENJEU SOCIO-ÉCONOMIQUE POUR L'ENTREPRISE

- Les notions et indicateurs clés en matière de santé au travail
- Les liens incontestés entre bien-être au travail, qualité du dialogue social, intelligence et performance collectives
- Apports de l'ANACT en matière de QVT et de l'approche systémique des organisations
- L'impact des accords interprofessionnels (ANI 2008, 2013) et du Plan Santé 2016-2020
- La QVT : une démarche proactive et prospective

Atelier : expériences d'entreprise et mise en débat collectif

DÉFINIR VOS OBJECTIFS EN MATIÈRE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- Mesurer vos enjeux juridiques en qualité d'employeur
 - évolutions depuis 2000 et dernières jurisprudences marquantes
 - montée en puissance des IRP sur les questions de santé, rôle déterminant de la fonction RH et de la ligne managériale
 - liens entre santé au travail, égalité professionnelle, non-discrimination, intégration des handicaps, seniors et pénibilité au travail
- Étudier l'opportunité d'un accord collectif
 - objectifs, diagnostics préalables, orientations
 - exemples d'accords et de dispositifs expérimentés, indicateurs pertinents

Atelier : échanges de pratiques et d'expériences, points de vigilance repérés, enjeu

PASSER DE LA PRÉVENTION DES RPS À UNE DÉMARCHE QVT

- Appliquer la démarche de prévention des RPS, systémique et structurante
 - les étapes clés de la prévention
 - les niveaux de prévention : primaire, secondaire, tertiaire
 - facteurs de risques et mesure du bien-être dans un service (outils de diagnostic psychosocial, modèles de Karasek et de Siegrist, dynamiques identitaires et stratégiques dans les périodes de changement)
 - impact de l'organisation et du management sur la performance et les conditions de travail
 - l'intérêt d'une veille sociale et des groupes dédiés aux RPS
- Construire et faire vivre collectivement les axes de la QVT
 - la question du sens au travail, un incontournable
 - la place du management par les valeurs, des codes d'éthiques et chartes
 - l'exemplarité et le leadership de la Direction
 - les leviers RH : reconnaissance, pratique des entretiens formels et informels, égalité professionnelle...

Mise en situation RH : entretien avec un cadre confronté à des difficultés dans son équipe, debriefing en collectif

UTILISER LES LEVIERS RH ET MANAGÉRIAUX AU SERVICE DE LA QVT ET DE LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

- La fonction RH, garante du soutien social
- L'intérêt des démarches participatives pour mobiliser, susciter l'engagement
 - les outils d'intelligence collective pour identifier, traiter des dysfonctionnements ou situations sources de RPS
 - les démarches participatives pour enquêter sur la vision des salariés
 - la mise en débat comme outil de créativité mais aussi de prévention des conflits
 - la formation et la valorisation des IRP pour traiter les irritants sociaux
 - l'importance de la communication et du suivi autour des travaux collectifs
- Des pratiques managériales à questionner ou à réinventer
 - la fin des injonctions paradoxales ?
 - comment relier enjeux financiers et QVT ?
 - co-construire un référentiel managérial simple et fédérateur

Exercice de synthèse : au sein de votre entreprise, définir les actions prioritaires à engager et les points de vigilance

2 JOURS

ÉVALUER ET PRÉVENIR LE STRESS

MIEUX CONNAÎTRE LE STRESS POUR MIEUX LE COMBATTRE

OBJECTIFS

- > Évaluer et quantifier les niveaux de stress.
- > Établir une démarche de prévention des risques psychosociaux.
- > Diminuer les pressions physiques et psychologiques des salariés par des techniques simples.
- > Évaluer l'approche cognitivo-comportementale pour une gestion nouvelle du stress.

LES PLUS

- + Une formation permettant d'acquérir une connaissance complète et pratique de la prévention et de la gestion du stress en milieu professionnel
- + Une pédagogie favorisant le partage d'expériences et d'expertises

VOUS ÊTES...

DRH, collaborateurs des services RH/personnel, responsables et intervenants en sécurité/prévention des risques, membres du CHSCT, ACO, ACFI, responsables HSE QSE, médecins et infirmier(e)s du travail, assistantes sociales

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

1 555 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : **RESS**

Formacode : 15097 / 42876

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

27 et 28 février 2017

5 et 6 octobre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

IDENTIFIER LES STRESSEURS ET LEURS ÉCHELLES D'ÉVALUATION

- Les stressors externes : psycho-émotionnels, sociaux, physiques, sensoriels
- Les stressors internes : injonctions parentales, injonctions sociales
- Les stressors professionnels spécifiques : charge mentale, latitude décisionnelle, soutien social, modèle de Karasek

CONNAÎTRE LES DIVERSES FORMES DU STRESS

- Le stress adaptatif
- Le stress dépassé
- Le stress cumulatif
- Les formes cliniques du stress

LES FORMES TOXIQUES DES ÉTATS DE STRESS

- L'épuisement professionnel : le burn-out (symptomatologie, profil psychologique, risques)
- Le syndrome de Karoshi est-il possible en France ?

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LE STRESS AU TRAVAIL

- Le coût du stress pour l'entreprise
- Les risques psychosociaux
- Conséquences pour l'entreprise

LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION

- Les acteurs de la prévention
- Le rôle du médecin du travail
- Les actions à développer en entreprise : régulation, management, formation...
- Établir une échelle d'évaluation du stress pour l'entreprise
- Engager un projet de prévention
- Recueillir les données, les analyser
- Plan d'action et suivi

LES AUTRES ACTIONS POSSIBLES

- Les techniques de coping
- Les méthodes de gestion physique
- La gestion du temps
- La gestion émotionnelle
- La gestion cognitive
- La gestion comportementale

En partenariat
avec



2 JOURS

INTÉGRATION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

ENVIRONNEMENT LÉGAL, GESTION RH ET MANAGEMENT DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

OBJECTIFS

- > Maîtriser le cadre législatif de l'intégration et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.
- > Comprendre le rôle de chacun des acteurs dans l'accompagnement et le maintien de l'employabilité des personnes handicapées.
- > Appréhender les spécificités du management d'équipe et anticiper les difficultés potentielles.
- > Mettre en œuvre une politique de GPEC adaptée.

LES PLUS

- + Un tour d'horizon des bonnes pratiques pour intégrer et maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- + Une pédagogie basée sur l'alternance d'exemples, d'apports pratiques et d'échanges d'expériences entre les participants
- + Des exemples et des cas concrets de dispositifs mis en place pour les travailleurs handicapés inspirés de l'expérience d'entreprises

VOUS ÊTES...

DRH et assistants des services RH/personnel, managers, chargés de mission handicap, médecins et infirmier(e)s du travail, assistantes sociales

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

1 555 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : **PL01**

Formacode : 33072

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

27 et 28 février 2017

12 et 13 octobre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE DU HANDICAP ET DE L'EMPLOI

- Rappel des grands principes énoncés par la loi du 11 février 2005
- Les différents acteurs intervenant dans le secteur du handicap
- Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- Maladie, accident, inaptitude médicale et maintien dans l'emploi
- Protection de l'emploi du travailleur handicapé
- Obligation de reclassement
- Principe de non-discrimination et inaptitude
- Jurisprudence en matière de handicap et d'emploi

INTÉGRATION DE LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ENTREPRISE

- Les freins et leviers psychologiques et sociologiques à l'intégration de la personne en situation de handicap dans l'entreprise
- Modifier le regard de l'environnement et de la personne en situation de handicap afin de favoriser son intégration : les outils et méthodes
- Rôle des RH et managers vis-à-vis du collaborateur et de l'équipe
- L'intégration d'une personne en situation de handicap dans une équipe
 - accepter la différence
 - identifier les ressources de la personne
 - développer des valeurs communes favorisant l'intégration

FORMATION, DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET EMPLOYABILITÉ

- Détermination de l'employabilité présente et à venir
- Évolution du handicap et impact sur le développement des compétences
- La place de la formation dans le maintien de l'employabilité
- Les différents outils et méthodes pour conserver et/ou développer de nouvelles compétences : maintenir l'employabilité
- Les acteurs internes et externes

HANDICAP ET GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

- Prise en compte des situations de handicap dans la mise en place d'une GPEC
- Les incidences des différents types de handicap sur l'emploi et l'évolution de carrière : physique/psychique, visible/invisible, évolutif/non évolutif
- Respect de la législation en matière de non-discrimination, perspective de carrière et handicap
- Comment mettre en place et développer un travail en réseau dans l'intérêt du salarié et de son entreprise ?
- Évaluer sa politique d'intégration des personnes atteintes de handicap au regard de la GPEC

En partenariat
avec



2 JOURS

MANAGEMENT ET BIEN ÊTRE AU TRAVAIL

CONCILIER PERFORMANCE ET QUALITÉ DE VIE DANS SON ÉQUIPE

OBJECTIFS

- > Adopter un management qui concilie performance et qualité de vie au travail.
- > Connaître les variables du bon fonctionnement d'une équipe et réaliser son auto-diagnostic (management, équipe).
- > Acquérir une démarche et des outils pour créer et entretenir le "bien vivre" dans son équipe.
- > Créer les conditions favorables à la performance des collaborateurs.
- > Identifier les motivations individuelles et les leviers d'action à mettre en œuvre.

LES PLUS

- + De nombreux entraînements, tests, exercices, cas pratiques, et jeux de rôles permettant une mise en application opérationnelle des outils et des méthodes au sein de son entreprise/établissement
- + Un travail sur des situations concrètes et quotidiennes rencontrées par les participants
- + Les apports personnalisés du consultant pour aider chacun à se positionner et trouver ses axes de développement

VOUS ÊTES...

Dirigeants, responsables d'équipe, chefs de service, managers de proximité, chefs de projet

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

1 410 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : CALI

Formacode : 32032

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

27 et 28 février 2017

29 et 30 juin 2017

20 et 21 décembre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

COMPRENDRE LES ENJEUX DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- Compatibilité de la performance et du bien-être
- Le rôle et les outils du manager
- Les différentes variables de la qualité de vie et de la performance d'une équipe
- Les facteurs de mal-être au travail
- Du bien-être aux risques psychosociaux : principaux indices (absentéisme, accidents du travail)

Positionnement des participants et réflexion/synthèse en utilisant les principes du Metaplan

MESURER LE BIEN-ÊTRE DE SON ÉQUIPE

- Réaliser un diagnostic de son service : décrypter les indices
- Effectuer un bilan auprès des membres de son équipe à travers 10 points fondamentaux
- Les niveaux de bien-être individuel et collectif
- Mesurer la cohésion de son équipe

Test individuel

Travail en groupe et en sous-groupes

ANALYSER SON ATTITUDE DE MANAGER

- Le comportement en groupe
- Les différents rôles et responsabilités du manager : se positionner clairement
- Se doter des qualités relationnelles du leader
- Adopter des comportements apaisants : dissocier pression positive et négative
- Gérer la reconnaissance de ses collaborateurs

Test individuel

Exercices, mise en situation et analyse des éléments fondamentaux

INSUFFLER LES AXES DE LA QUALITÉ DE VIE ET DE LA PERFORMANCE DANS L'ÉQUIPE

- Aborder le travail par le sens
- Se doter d'un code d'éthique
- Appliquer les règles de conduite
 - générer du feedback
 - déclencher les rencontres formelles et informelles
 - réaliser ou mettre en place des briefings et débriefings d'équipe
 - aider le collaborateur à devenir acteur
 - faire évoluer l'organisation de son service
- L'évaluation individuelle et collective
- Les 10 outils fondamentaux

Cas pratiques

Réflexion en sous-groupes

2 JOURS

RECONNAISSANCE AU TRAVAIL

FAVORISER L'ENGAGEMENT DE SES COLLABORATEURS

OBJECTIFS

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

LES PLUS

- + Une formation pratique et innovante, illustrée de nombreux exemples concrets, pour s'approprier les subtilités de la thématique
- + Une pédagogie participative favorisant le partage d'expériences et d'expertises sur le thème de la reconnaissance
- + Un travail d'analyse et de mise en place d'une démarche de reconnaissance au sein de son équipe

VOUS ÊTES...

Managers, cadres des services RH/personnel, responsables d'équipes ou de projets, managers de proximité, toute personne ayant des fonctions d'encadrement

Niveau de connaissances préalables requis :

Aucun

PRIX

1 323 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : **RECO**

Formacode : 32030 / 42876

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

23 et 24 février 2017

6 et 7 juin 2017

5 et 6 octobre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

MÉCANISMES ET ENJEUX DE LA RECONNAISSANCE AU TRAVAIL

- Qu'entendons-nous par "reconnaissance" ? Quelles représentations en avons-nous ?
- Un contexte social et économique qui favorise l'individualisme et le manque de communication : comment y faire face ?
- Intégrer la reconnaissance dans son management et favoriser le bien-être au travail
- Repérer et analyser les besoins de ses collaborateurs
- Les différentes formes et signaux de reconnaissance
- Comment exprimer sa reconnaissance ?
 - les règles de l'art
 - les conditions favorables et les entraves à l'expression de la reconnaissance

Exercice pratique : quand et comment manifester de la reconnaissance ?

LES LEVIERS DE LA RECONNAISSANCE

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

Mise en situation : exprimer de la reconnaissance envers un collaborateur/une équipe

ADOPTER UNE DÉMARCHE DE RECONNAISSANCE AU TRAVAIL

- Faire un état des lieux dans son entreprise : contexte, culture et valeurs
- Comprendre et détecter les premiers signaux d'un manque de reconnaissance : comment réagir ?
- Identifier les freins à sa mise en œuvre : les points de vigilance
- Mettre en place un programme de reconnaissance créateur d'engagement et de performance
- Définir les indicateurs de réussite d'une démarche de reconnaissance

Travail en sous-groupes : évaluer les forces et les faiblesses de sa stratégie actuelle, faire émerger les actions de reconnaissance à mettre en œuvre

Construction d'un plan d'action personnalisé : envisager de nouvelles formes de reconnaissance

2 JOURS

RÉUSSIR LA MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

ASPECTS JURIDIQUES, ORGANISATIONNELS ET MANAGÉRIAUX

OBJECTIFS

- > Connaître le cadre juridique du télétravail.
- > Comprendre les évolutions organisationnelles générées par le télétravail.
- > Construire des outils pertinents pour la mise en œuvre du télétravail.
- > Préparer la conduite du changement dans sa structure.

LES PLUS

- + Une formation permettant un tour d'horizon complet des enjeux du télétravail
- + Toutes les modalités opérationnelles pour sécuriser et réussir la mise en œuvre du télétravail
- + Une approche pragmatique pour réussir et encadrer le suivi de ce dispositif

VOUS ÊTES...

Responsables et collaborateurs des services RH, administration du personnel, paie, chargés de recrutement, juristes, managers

Niveau de connaissances préalables requis :
Aucun

PRIX

1 380 € H.T.

Validité 30/06/2017. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluation forMetris

Réf : TELW

Formacode : 33096

SESSIONS 2017

Paris Montparnasse

23 et 24 février 2017

29 et 30 mai 2017

23 et 24 octobre 2017

PROGRAMME DE LA FORMATION

Le programme de cette formation est ajusté en temps réel pour prendre en compte les derniers accords de télétravail, l'actualité jurisprudentielle...

PRÉSENTATION, CONTEXTE ET CADRE JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL

- Définition et cadre juridique du télétravail (loi et ANI, jurisprudences)
- Un contexte économique, technique, sociologique
- Principes du télétravail : double volontariat, réversibilité...
- Les accidents du travail - Les problèmes d'assurance

GÉRER LES ASPECTS TECHNOLOGIQUES DU TÉLÉTRAVAIL

- Adapter son infrastructure
- Communication : mettre en place les outils de travail collaboratif
- Le contrôle d'accès au système d'information
- Applications transverses et applications métiers

PROCÉDURE DE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

- Négociation paritaire et accord d'entreprise
- Mettre en place une charte du télétravail
- Quels sont les critères d'éligibilité ?
- Réversibilité du télétravail
- Définir et mener une phase expérimentale
- Communication et formation : des étapes à ne pas négliger

Étude de modèle de charte de télétravail

ENJEUX ET SPÉCIFICITÉS DU MANAGEMENT À DISTANCE

- Manager à distance : une compétence future indispensable
- Distinguer le management à distance du management classique
 - des médias à utiliser systématiquement pour communiquer
 - renforcer les messages positifs, transférer des informations informelles
 - mesurer pour évaluer, gérer par objectifs en permanence
 - ...
- Quelles sont les bonnes pratiques du management à distance ?

Brainstorming : "ce qu'il faut faire/ne pas faire" dans sa pratique du management à distance

ORGANISER LE TRAVAIL ET SUIVRE LE TÉLÉTRAVAILLEUR

- La place du télétravailleur dans l'équipe
 - composition de l'équipe : télétravailleurs, salariés travaillant sur site, manager
 - analyser les interactions du télétravailleur : avec l'entreprise, avec les tiers
 - comment assurer une coordination optimale ? Les points clés
- Échanges de pratiques et conseils personnalisés du consultant
- Organiser le suivi du télétravailleur
 - enjeux du suivi du télétravailleur dans son travail à distance : qualité de la prestation, respect des procédures de l'entreprise, volume de travail suffisant
 - former les télétravailleurs
 - formaliser les procédures et les méthodes
 - l'importance d'un suivi psychologique spécifique des télétravailleurs

Application pratique : formaliser sa pratique de management à distance

- Évaluation et gestion de la carrière des collaborateurs en télétravail
 - respecter l'égalité des droits entre les télétravailleurs et les autres salariés : traitements, évaluations, progressions...
 - évaluer qualitativement et quantitativement le travail fourni : quels outils ?

Exercice pratique : définir les outils de l'évaluation du travail du télétravailleur

- communiquer par écrit son évaluation : l'importance des messages positifs
- définir un plan de carrière pour les télétravailleurs
- valoriser le statut de télétravailleur

Mises en situations sur des cas concrets de suivi de télétravailleurs (information, évaluation, motivation...)

Définition d'un plan d'action personnalisé



1
JOUR
Durée
Indicative

FORMATION AU TÉLÉTRAVAIL POUR SALARIÉ

COMMENT BIEN TRAVAILLER À DISTANCE, À DOMICILE ?

Le programme et la durée proposés pourront être ajustés en fonction de vos besoins.

Nos consultants, bénéficiant tous d'une expérience terrain confirmée, sont prêts à échanger sur vos problématiques, pour vous apporter une réponse parfaitement adaptée à vos attentes.

OBJECTIFS

- > Appréhender l'ensemble des facettes du travail à distance et notamment du travail à domicile.
- > Gérer son temps, aménager son espace.
- > Identifier les tâches télétravaillables, et planifier son travail.
- > Rendre compte de son travail.
- > Optimiser ses relations avec ses collaborateurs et son entourage familial.

LES PLUS

- + Les nombreux retours d'expériences et conseils personnalisés du consultant
- + L'alternance entre apports théoriques, opérationnels et temps de dialogue permanent de faciliter l'expression des doutes et des espoirs
- + Une formation sur-mesure, adaptée à chaque contexte professionnel

PROFIL DES PARTICIPANTS

Toute personne salariée désirant concrétiser un projet professionnel en télétravail, soit à plein temps, soit à temps partiel

PRIX, LIEUX ET DATES

Réf : YELS

Formacode : 33096

Formation intra sur-mesure : le contenu pédagogique, les modalités de réalisation et la tarification font l'objet d'une proposition personnalisée. Votre demande est traitée en temps réel par une équipe dédiée qui vous accompagne dans le suivi de votre formation.

Devenir télétravailleur ou travailleur à distance, c'est un projet qui semble séduire de plus en plus de salariés. Il faut dire que côté employé, les avantages du télétravail sont nombreux : moins de déplacements, davantage d'autonomie dans l'organisation de son travail, une vie professionnelle et personnelle apparemment plus simple à concilier... Mais devenir un télétravailleur, cela ne s'improvise pas ! Avant de se lancer, il convient de connaître en détails toutes les incidences du télétravail : en termes de droit du travail, d'organisation personnelle, de relations avec ses collègues et sa famille.

PROGRAMME INDICATIF DE LA FORMATION INTRA

PRÉSENTATION DU TÉLÉTRAVAIL

- Définition du télétravail
- Contexte économique, technique, sociologique
- avantages et inconvénients pour l'entreprise / pour le salarié

LES ASPECTS JURIDIQUES

- Le cadre juridique
- caractéristiques d'un contrat de travail en télétravail - Avenant au contrat de travail
- Caractère volontaire, réversibilité
- Conditions d'emploi
- protection des données et respect de la vie privée
- Équipements, santé et sécurité
- organisation du travail, droits collectifs
- Les accidents du travail - Les problèmes d'assurance

LES ASPECTS TECHNIQUES

- Connexions, sécurité, ordinateurs portables, mobiles
- Les outils de travail collaboratif : vidéo conférence, forum, wiki, messagerie, bureaux virtuels, documents partagés, téléphonie sur IP

S'ORGANISER CHEZ SOI

- Aménager son espace de travail
 - la pièce de travail
 - ergonomie du poste de travail
 - classer, ranger
- Relations avec l'entourage

Échanges de pratiques et conseils personnalisés du consultant

PRÉSERVER SA SANTÉ

- Changer de position
- Garder le contact

GÉRER SON TEMPS

- Démarrer sa journée
- Planifier sa journée
- Faire des pauses
- Se fixer des horaires

LE TRAVAIL EN ÉQUIPE À DISTANCE

- Évaluer sa charge de travail
- Négocier les objectifs de production
- Définir les critères de qualité
- Formaliser les attentes
- Alternier les différentes forme de travail
- Communiquer avec ses collègues et ses managers

Mises en situations sur des cas concrets rencontrés par les télétravailleurs

Calendrier des formations 2017

Obligations et réglementation en santé - sécurité

Formation	Page	Réf.	Durée (jours)	Prix H.T. en €	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Santé au travail : réglementation et méthode	15	DROI	2	1 555						26 et 27					4 et 5
Être référent sécurité	16	ANIM	3	1 965			29 au 31					25 au 27			
Documentation et obligations réglementaires en HSSP	17	HSSP	2	1 555	16 et 17							11 et 12			
Membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	18	MCHS	3	1 695		22 au 24			22 au 24				2 au 4		
Présider le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	19	PCHS	1	965	12							20			
Secrétaire du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	20	SCHS	2	1 545	24 et 25							13 et 14			
Droits et intégration des travailleurs handicapés	21	HADI	2	1 555			6 et 7							22 et 23	
Optimiser les conditions financières d'emploi des travailleurs handicapés	22	FIPI	2	1 555				24 et 25				27 et 28			

Prévention des risques professionnels

Formation	Page	Réf.	Durée (jours)	Prix H.T. en €	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Le management de la prévention	23	VENT	2	1 555			13 et 14					21 et 22			
Évaluation des risques et document unique	24	RISQ	2	1 555					4 et 5				16 et 17		
Analyser les accidents du travail : la méthode de l'arbre des causes	25	ARCO	2	1 555	30 et 31							14 et 15			
Gestion RH des conduites addictives	26	ADIC	1	965			10							10	
Travail et Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)	27	ATMS	1	965			22			19					8
Le service RH, acteur clé de la prévention des risques psychosociaux	28	RHSS	2	1 410			16 et 17		4 et 5				5 et 6		
Qualité de Vie au Travail (QVT) : environnement juridique	29	JURI	1	1 065			20			26			16		
Agir après la détection des Risques PsychoSociaux (RPS)	30	ARPS	2	1 555			9 et 10							30 et 1	30 et 1
Conduire un entretien dans un contexte de Risques Psychosociaux	31	ERPS	2	1 555					18 et 19				2 et 3		

Calendrier des formations 2017

Qualité de vie et bien-être au travail

Formation	Page	Réf.	Durée (jours)	Prix H.T. en €	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Identifier les collaborateurs en souffrance psychologique	32	PATO	2	1 555		1 et 2				1 et 2			16 et 17		
Construire et pérenniser une démarche QVT	33	DQVT	2	1 410		2 et 3			4 et 5				9 et 10		
Évaluer et prévenir le stress	34	RESS	2	1 555		27 et 28							5 et 6		
Intégration et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	35	PLOI	2	1 555		27 et 28							12 et 13		
Management et bien-être au travail	36	CALI	2	1 410		27 et 28				29 et 30					20 et 21
Reconnaissance au travail	37	RECO	2	1 323		23 et 24				6 et 7			5 et 6		
Réussir la mise en œuvre du télétravail	38	TELW	2	1 380		23 et 24			29 et 30				23 et 24		

À PROPOS DE NOTRE PARTENAIRE EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



C3S

Acteur majeur dans le domaine de la santé et sécurité au travail, C3S met en œuvre des solutions opérationnelles et innovantes pour optimiser la prévention et la qualité de vie au travail. La démarche C3S s'adapte aussi bien au public qu'au terrain, à la culture d'entreprise, à l'environnement et aux process des organisations. Certifiée ISQ OPQF, habilitée DPC et agréementée CHSCT et SST, la société C3S possède toutes les labélisations nécessaires pour répondre aux attentes de votre structure avec expertise et passion.

GERESO est le partenaire privilégié de la plupart des grandes entreprises
et établissements publics français, parmi lesquels :

Secteur privé

ABB FRANCE • ACCENTURE • ACCOR • ACMS • ADOOMA • AÉROPORTS DE PARIS • AFPA • AG2R • AGENCE FRANCE PRESSE • AIR LIQUIDE • AIRBUS • ALBANY INTERNATIONAL • ALCATEL • ALLIANZ • ALSTOM • AMBASSADES DES ÉTATS-UNIS ET DU CANADA • ANFH • APEC • APPIA • ARC INTERNATIONAL • ARCELORMITTAL • AREVA • ARJO WIGGINS • ARKEMA • AUCHAN • AUTOROUTES PARIS RHIN RHÔNE • AXA FRANCE • AXALTA COATING SYSTEMS • BACCARAT • BANQUE PALATINE • BANQUE POPULAIRE • BAYARD PRESSE • BAYER CROPSCIENCE • BERTIN TECHNOLOGIES • BIOCODEX • BNP PARIBAS • BOBST LYON • BOMBARDIER • BOSCH • BOUYGUES • BRIDGESTONE FRANCE • BUREAU VERITAS • C & A • CAF • CAISSE CENTRALE DE LA MSA • CAISSE D'ÉPARGNE • CANAL PLUS • CAP GEMINI • CARREFOUR • CARSAT • CASA • CASINO • CCAS • CCI • CEA • CENTRE JEAN PIERRE TIMBAUT • CER FRANCE • CFE • CFPR • CHANEL • CEMENTS CALCIA • CLUB MEDITERRANEE • CNAMTS • CNES • CNP ASSURANCES • COFELY GDF SUEZ • COLAS • COLLECTEAM • CONFORAMA • CPAM • CRÉDIT AGRICOLE • CRÉDIT MUTUEL • CRISTAL UNION • DAHER INTERNATIONAL • DALKIA • DASSAULT • DELPHARM GAILLARD • DIVERSEY FRANCE • EDF • EFS • EGIS • EIFFAGE • ELIOR • ENGIE • ENSEMBLE PROTECTION SOCIALE • ESPCI PARITECH • ESSILOR • EURODISNEY • FFF • FAURECIA • FERRERO FRANCE • FIDELIA ASSISTANCE • FNAC • FRANCE TELEVISIONS • FROMAGERIES BEL • GDF SUEZ • GEFCO • GEMALTO • GENERAL ELECTRIC • GENERALI • GEODIS • GFI INFORMATIQUE • GLACES THIRIET • GRANDS PORTS MARITIMES • GROUPAMA • GROUPE ARCADE • GROUPE FLO • GROUPE HENNER • GROUPE HOSPITALIER SAINT JOSEPH • GROUPE LES MOUSQUETAIRES • GROUPE SANOFI • HACHETTE LIVRE • HERTA • HELMA SERVICES • HERMES SELLIER • HERTZ • HOIST LOCATEL • HOTEL LE BRISTOL • IFP • IMPACT • IMPRIMERIE NATIONALE • INEO • INEXTENS • INGEROP • INNOTHERA SERVICES • INSEAD • INSTITUT PASTEUR • INTERCONTINENTAL PARIS LE GRAND • IPSOS • IRSN • ITRON • JOHN DEERE • KEOLIS • KRYS GROUP • L'ORÉAL • LA BANQUE POSTALE • LABORATOIRES SERVIER • LAFARGE • LAGARDERE • LA POSTE • LA REDOUTE • LEGRAND • LFDJ • LES TRAVAUX DU MIDI • LILLY FRANCE • LOGOPLASTE • LOUIS VUITTON • LYONNAISE DE BANQUE • LYONNAISE DES EAUX • MAAF • MACIF • MACSF • MAIF • MARS CHOCOLAT FRANCE • MBDA FRANCE • MC DONALD • MGEN • MICHELIN • MMA • MSA • MUTEX • NAPHTACHIMIE • NESTLÉ • NEXANS • NEXTER • NRJ • NUTRIXO • ORANGE • PAGES JAUNES • PARIS HABITAT • PÔLE EMPLOI • PEUGEOT CITROËN • PFIZER • PHILIPS • PIERRE GUERIN • POLYONE • PORT AUTONOME • PRINTEMPS • PRO BTP • RADIO FRANCE • RATP • RAZEL BEC • RENAULT • SAFRAN • SAINT GOBAIN • SAINT LOUIS SUCRE • SARTHE HABITAT • SCHLUMBERGER • SCHNEIDER ELECTRIC • SEB DEVELOPPEMENT • SFR • SHELL • SHISEIDO • SIACI SAINT-HONORÉ • SIEMENS • SITA • SMABTP • SNCF • SOCIÉTÉ GÉNÉRALE • SOFITEL • SOGEA • SOGIMA • SOLVAY • SOPRA STERIA • SOURIAU • SPIE • ST MICROELECTRONICS • STELIA • SUEZ ENVIRONNEMENT • SVP • SYNGENTA • SYSTEME U • SYSTRA • TAM • TDF • TECHNIP • TEFAL • TF1 • THALES • TNT • TOTAL • TRANSDEV • UCANSS • URSSAF ILE DE FRANCE • VALEO • VEOLIA • VERSPIEREN • VINCI • VIVARTE • VTG FRANCE...

Secteur public

AGENCE NATIONALE DES FREQUENCES • AGENCES DE L'EAU • ANAH • ANFH • ANSES • ASSEMBLEE NATIONALE • ASP • BRGM • CAISSE DES DEPOTS • CCAS DE BAYONNE • C.C.A.S.V.P • CENTRES DE GESTION DE LA FPT • CLEISS • CNRS • COUR DES COMPTES • COMMUNAUTE URBAINE DE BORDEAUX • DRAAF HAUTE NORMANDIE • IFCE LES HARAS NATIONAUX • IRSTEA • L' EUROMETROPOLE DE STRASBOURG • METROPOLE DE LYON • PFRH RHONE ALPES • PREFECTURE DE LA VIENNE • **CONSEILS DEPARTEMENTAUX** DE L'AIN, DE L'HERAULT, DE LOIRE ATLANTIQUE, DES BOUCHES DU RHONE... • **CONSEILS REGIONAUX** : D'ALSACE, D'Auvergne, DE RHONE ALPES, P.A.C.A... • **COURS D'APPEL** DE DOUAI, DE LYON, DE PARIS, DE VERSAILLES... • **CULTURE** : CENTRE GEORGES POMPIDOU, CENTRE DES MONUMENTS NATIONAUX, CHATEAU DE FONTAINEBLEAU, CHATEAU DE VERSAILLES, ENAC, IGPDE, LA COMEDIE FRANÇAISE, MUSEE DU LOUVRE, MUSEE DU QUAI BRANLY, MUSEE DE RODIN... • **EDUCATION** : CAISSES DES ÉCOLES, ECOLE CENTRALE DE PARIS, ECOLES DES MINES LA FEMIS, UNIVERSITES DE PARIS II, DE PARIS OUEST NANTERRE, DE PARIS-SORBONNE, DU HAVRE, DE TOULOUSE, SEVRES LA CITE DE LA CERAMIQUE... • DILA • DREAL • EPIDE • FRANCEAGRIMER • IGN • INED • INPI • INRA • INRAP • INRIA • INSEE • INSTITUT DE VEILLE SANITAIRE • IRD • LA POSTE • **MAIRIES** : DU HAVRE, DE LILLE, DE LYON, DE NANTES, DE PARIS, DE VERSAILLES... • **MINISTERES** : DE LA CULTURE, DE LA DÉFENSE, DE L'ÉCOLOGIE, DE LA JUSTICE, SERVICES DU PREMIER MINISTRE, D'ÉTAT DE MONACO... • OFII • OFPRA • **SANTÉ** : ARS, APHP, CH D'AJACCIO, DE GONESSE, DE RENNES..., CHI DE CRETEIL, DE POISSY/ST GERMAIN EN LAYE, DE VILLENEUVE SAINT GEORGES..., CHR SUD REUNION, CHU FELIX GUYON, CHU DE BREST, DE NANTES, DE NIMES, DE NICE, DE ROUEN..., GROUPE HOSPITALIER D'EPINAY-SUR-ORGE, DE MULHOUSE, DE MONTFERMEIL, DE ROMILLY-SUR-SEINE..., EFS, EHPAD, EPS, LA HAUTE AUTORITE DE SANTE, HOSPICES CIVILS, INSTITUT LE VAL-MANDE • MIPIH, SYNDICATS INTER HOSPITALIER • **SDIS** : DES ARDENNES, DE CORSE DU SUD, DE LA LOIRE, DES ALPES MARITIMES, DES YVELINES... • SIAAP...



GERESO

SIÈGE SOCIAL
38, rue de la Teillaie
CS 81 826
72018 Le Mans Cedex 2
T 02 43 23 09 09
F 02 43 23 77 07
MAIL formation@gereso.fr

ESPACE FORMATION
Tour Montparnasse
44^e étage
33, avenue du Maine
75015 Paris

www.gereso.com



IMPRIM'VERT®

Catalogue imprimé sur papier fabriqué à partir de
bois extrait de forêts gérées selon les règles PEFC
(Programme Européen des Forêts Certifiées)