



○ FORMATIONS INTER 2016



Prévention des
risques psychosociaux

Accompagnement d'un
collaborateur en difficulté

Accompagnement
du retour au travail

Gestion de crise

Gestion de conflits

Prévention
des addictions

Management et qualité
de vie au travail

Accompagnement
du changement

Conciliation vie privée
et vie professionnelle

Accompagnement des
collaborateurs aidants

Animation de groupes
de discussion



» Notre ambition : mettre le travail et son organisation en discussion

L'offre de formation inter 2016 du cabinet Psya est destinée aux acteurs œuvrant dans le champ de la santé et de la qualité de vie au travail au sein de leur organisation (acteurs RH et de service social, préventeurs, managers...). Elle se place dans une perspective évolutive qui vise à accompagner les organisations dans l'amélioration continue de leur politique en matière de santé et de qualité de vie au travail. Cette offre intègre aussi bien l'approche réglementaire et réactive centrée sur la prévention des risques psychosociaux, que l'approche volontariste et proactive centrée sur l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Piérelle BOURSALY, responsable du Pôle Formation, psychologue du travail



**Votre interlocutrice
Formation inter**
Sandrine CHUPEAU
formationinter@psya.fr



**Vous avez un projet
de formation en intra ?**
Aurélie GOUMAIN
formationintra@psya.fr

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX : COMPRENDRE POUR AGIR

Le travail a un triple impact sur la santé des salariés, le fonctionnement et la performance des entreprises. L'activité professionnelle génère des tensions mais également des ressources. Comment agir pour un meilleur équilibre au sein des organisations ? La prévention de la santé au travail suppose de regarder au-delà de l'individu pour prendre en compte le fonctionnement organisationnel et les risques associés à l'environnement de travail des collaborateurs. Cette formation vous propose une approche constructive visant à repérer les manifestations, analyser les causes des situations de travail à risque psychosocial, pour permettre d'identifier des leviers d'action pertinents à mettre en œuvre.

PUBLIC : Direction, manager, fonction RH, CHSCT, IRP, préventeurs (sécurité, HSE)

FORMAT : 1 journée

TARIF : 675 euros HT

DATES ET LIEUX : 21 avril à Marseille / 24 mai à Rennes / 31 mai à Lyon / 14 juin à Strasbourg / 4 octobre à Marseille / 11 octobre à Nancy

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- » Comprendre les risques psychosociaux et les trois niveaux de prévention
- » Identifier les manifestations et facteurs des risques psychosociaux.
- » Développer des actions de prévention des risques et d'amélioration de la qualité de vie au travail

PROGRAMME

» Les risques psychosociaux et leur cadre juridique

- Eléments de définition : risques psychosociaux, stress, burnout, formes de violences au travail, harcèlement moral...
- Evolution de la réglementation
- Responsabilité de l'employeur

» Les manifestations et les facteurs de risques psychosociaux (RPS)

- Les manifestations au niveau de l'individu, du collectif de travail, de l'entreprise, indicateurs de santé et de fonctionnement
- Le travail au cœur de tensions et de régulations, de contraintes et de ressources
- Les facteurs de risque et les principes de l'analyse des situations de travail

» Développer une culture de prévention

- Conditions nécessaires : changement de comportements, communication, actions concrètes et suivies, inscription dans la durée
- L'implication de tous les salariés de l'entreprise, dans une logique participative
- Le réseau des acteurs de prévention
- Les trois niveaux de prévention : primaire, secondaire, tertiaire
- Les actions individuelles et collectives

» De la prévention des risques psychosociaux à l'amélioration de qualité de vie au travail

- Quelles continuités, quelles perspectives ? D'une approche réactive à une approche proactive

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- » Alternance d'apports conceptuels, méthodologiques et de partage d'expériences
- » Photolangage (échanges sur les représentations)
- » Film pédagogique pour analyse de situations et réflexion sur les leviers d'action
- » Grille d'analyse de situations de travail pour identification d'actions à mettre en place
- » Etudes de cas permettant d'échanger sur les bonnes pratiques
- » Définition d'actions concrètes à mettre en œuvre au sein de leurs organisations

ACCOMPAGNEMENT D'UN COLLABORATEUR EN DIFFICULTÉ

Comment faire pour identifier et accompagner un collaborateur en difficulté ? Repérer une personne en situation de vulnérabilité pose de nombreuses questions : comment l'aborder ? quel rôle avoir ? quelles postures facilitantes adopter ? comment apporter un soutien ? Les enjeux portent également sur la gestion des émotions et les limites de celui qui accompagne ainsi que sur la possibilité d'être relayé par d'autres acteurs dans ces actions. Cette formation vise à éclairer le débat sur ces situations complexes et à offrir des éléments de réponse afin de pouvoir agir en entreprise.

PUBLIC : RH, managers, intervenants en service social, référent handicap, préventeur santé au travail

FORMAT : 1 journée

TARIF : 675 euros HT

DATES ET LIEUX : 3 mai à Lyon / 17 mai à Lyon / 14 juin à Paris / 16 juin à Rennes / 25 octobre à Lyon / 17 novembre à Lyon / 22 novembre à Paris

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- » Repérer un collaborateur en difficulté
- » Identifier les causes des difficultés
- » Comprendre son rôle, adopter une posture d'écoute et d'empathie à l'égard de l'autre
- » Savoir se préserver dans des situations de soutien de l'autre
- » Accompagner en sachant réorienter la personne et passer le relai

PROGRAMME

» Les signes et les causes de difficulté en milieu professionnel

- Les indicateurs organisationnels (absences, erreurs, accidents, conflits d'équipe, ...) et les manifestations individuelles (stress, burn-out, dépression, conduites addictives...)
- Les éléments de difficulté relatifs à l'environnement de travail et à la sphère personnelle

» L'accompagnement des collaborateurs en difficulté

- L'expression d'une difficulté au travail : enjeux et limites organisationnels
- Le cadre de l'accompagnement : l'accueil, le cadre de l'intervention
- L'écoute et l'empathie : des méthodes efficaces au service des acteurs de l'entreprise
- Les rôles et les limites de l'accompagnement professionnel

» La nécessité d'apprendre à se préserver

- Le cadre et les limites donnés pour soi et pour l'autre
- La gestion des émotions dans la relation à l'autre
- Le registre de communication adapté à la situation

» Le développement de relais internes et externes

- La constitution d'un réseau santé dans et autour de l'entreprise
- La réorientation et le suivi d'un collaborateur

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- » Alternance d'apports conceptuels, méthodologiques et de partage d'expériences
- » Photolangage (échanges sur les représentations)
- » Film pédagogique pour analyse de situations et réflexion sur les leviers d'action
- » Etudes de cas permettant d'échanger sur les bonnes pratiques
- » Définition d'actions concrètes à mettre en œuvre au sein de leurs équipes

ACCOMPAGNEMENT DU RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UNE ABSENCE DE LONGUE DURÉE

Créer des conditions favorables de retour au travail après une absence prolongée facilite la réintégration professionnelle et sociale des collaborateurs, que leur absence soit liée à des événements de santé (arrêts maladie) ou à des événements d'ordre familial ou personnel (congés maternité, parental...). L'accompagnement des collaborateurs dans les étapes de la reprise réduit les risques liés à la perte de repères face aux changements survenus pendant l'absence, de démotivation professionnelle ou de rupture du lien d'emploi.

PUBLIC : acteurs RH et de service social, référents handicap, préventeurs

FORMAT : 1 journée

TARIF : 675 euros HT

DATES ET LIEUX : 26 mai à Paris / 6 octobre à Bordeaux / 17 novembre à Nantes / 22 novembre à Paris / 15 décembre à Strasbourg

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- » Savoir anticiper le retour au travail d'un collaborateur
- » Identifier les pratiques favorisant sa reprise et sa projection dans l'entreprise
- » Savoir accompagner le collaborateur aux différentes étapes de sa réintégration professionnelle

PROGRAMME

» Les principales caractéristiques de l'absence de longue durée d'un salarié, les modalités de reprise

- Arrêt maladie, modalités de reprise et Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- Cadre réglementaire du retour au travail, fonction de la visite de reprise
- Enjeux de l'accompagnement du retour au travail
- Coordination interne : l'importance de l'approche pluridisciplinaire

» Les trois temps forts de l'accompagnement du retour au travail

1. L'anticipation du retour au travail

- Maintien du contact entreprise/salarié pendant l'absence : quelles possibilités, quelles limites ?
- Fonction de la visite facultative de pré-reprise avec le Service de Santé au Travail
- Recueil des besoins du salarié sur les conditions de sa reprise
- Anticipation de l'organisation du travail, préparation de l'équipe au ré-accueil de leur collègue

2. L'entretien de retour

- Accueil du collaborateur et cadrage de la reprise du travail
- Recueil de son ressenti et de ses attentes
- Mise en place de son parcours de réintégration professionnelle
- Techniques d'entretien : les bonnes pratiques et les pièges à éviter

3. Le suivi dans la durée

- Objectifs : favoriser la réintégration, réduire le risque de rechute, consolider la reprise
- Entretiens de suivi : valorisation du salarié, soutien de sa motivation, ajustement des objectifs de travail, analyse des besoins en formation

» La pérennisation des actions de prévention relatives au retour au travail

- Communication interne sur le parcours de réintégration professionnelle
- Inscription de ce parcours dans la stratégie globale de l'entreprise en matière de Qualité de Vie au Travail (articulation vie professionnelle / vie privée, prise en compte des facteurs humains, prévention de l'absentéisme,...)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- » Apports sur les aspects réglementaires relatifs retour au travail
- » Photolangage pour échange sur les représentations autour du retour au travail
- » Analyse de situations vécues par les participants pour partage et identification des bonnes pratiques
- » Etude de cas pour illustration des démarches qui facilitent la réintégration professionnelle et sociale d'un collaborateur
- » Jeux de rôles pour simulation des entretiens individuels de retour et de suivi

GESTION DE CRISE : SAVOIR FAIRE FACE À UNE SITUATION D'URGENCE

Décès brutal d'un collaborateur, braquage, agression, accident grave... sont autant d'événements émotionnellement choquants, potentiellement traumatiques, qu'il peut s'agir de gérer en milieu professionnel. Anticiper la survenue de situations d'urgence auxquelles une organisation peut être confrontée permet d'être en mesure d'y réagir au mieux pour limiter les impacts individuels et collectifs de tels événements, dans une logique de prévention.

PUBLIC : RH, CHSCT, HSE, service de santé au travail

FORMAT : 1 journée

TARIF : 675 euros HT

DATES ET LIEUX : 24 mai à Lyon / 9 juin à Paris / 13 octobre à Bordeaux / 3 novembre à Paris

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- » Repérer les impacts individuels et collectifs des différentes situations de crise rencontrées en entreprise (décès brutal, suicide, braquage, accident...)
- » Savoir mettre en place une cellule de crise
- » Intégrer les principes de base de l'entretien d'écoute dans le cadre d'un premier accueil de victimes
- » Savoir orienter de façon adaptée les victimes vers les professionnels compétents pour une prise en charge immédiate ou post-immédiate

PROGRAMME

» Événement émotionnellement choquant ou potentiellement traumatique

- Caractéristiques de l'événement potentiellement traumatique
- Le traumatisme psychique : données chiffrées
- Classification des victimes selon leur degré d'exposition aux événements (directes, indirectes, vicariantes)

» Les réactions associées

- Stress adapté et dépassé
- Réactions immédiates et post-immédiates aux niveaux individuel et collectif
- Etat de Stress Post Traumatique et symptômes

» Les étapes de la gestion de crise

- L'évaluation des besoins par la cellule de crise : composition d'une cellule de crise, périmètre d'action et déploiement opérationnel, communication de crise
- Le réseau des acteurs internes et externes : rôle et limites de chacun
- Le premier accueil des victimes et d'un collectif par les soignants urgentistes (défusing), le management (l'entretien d'écoute), le psychologue (l'entretien clinique)
- Le suivi dans la durée : l'entretien de ré-accueil, la gestion des répliques

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- » Alternance d'apports conceptuels, méthodologiques et de temps de partage d'expériences
- » Photolangage (échanges sur les représentations autour du traumatisme à partir de photographies)
- » Film pédagogique
- » Etudes de cas permettant d'échanger sur les bonnes pratiques
- » Grille d'évaluation de la situation
- » Schéma des acteurs du réseau d'accompagnement des victimes

GESTION DES CONFLITS ET RÉGULATION DES TENSIONS RELATIONNELLES

NOUVEAUTÉ 2016

Tensions, non-dits, propos déplacés, ambiance pesante, conflits larvés ou ouverts... autant de situations qui dégradent la coopération au sein des équipes et la réalisation du travail. La qualité des relations est essentielle au bon fonctionnement des équipes et à leur performance. Comment mieux anticiper et réguler ces situations ? Cette formation propose des pistes d'actions et des outils de résolution de conflits afin de réengager le dialogue et la collaboration lorsqu'ils sont mis à mal. La session examine également les moyens de prévenir ces tensions et de développer la confiance en utilisant une communication non violente et positive au sein des équipes.

PUBLIC : managers, coordinateurs d'équipe, acteurs RH

FORMAT : 1 journée

TARIF : 675 euros HT

DATES ET LIEUX : 16 juin à Lyon / 23 juin à Paris / 15 novembre à Paris

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- » Identifier les situations conflictuelles, leurs multiples causes ainsi que les répercussions pour le manager et pour les membres d'une équipe
- » Acquérir des outils pour réguler et gérer les situations conflictuelles
- » Développer des techniques de communication non violente et de médiation
- » Mobiliser des pratiques favorisant des rapports professionnels de qualité

PROGRAMME

» La notion de conflit et les situations de tensions relationnelles

- Les situations conflictuelles : tensions, perte de confiance, conflits larvés, conflits ouverts, isolement
- Les causes multiples : individuelles, collectives, organisationnelles
- Les facteurs de tension et de régulation dans l'activité et les rapports de travail
- Les enjeux et les impacts sur la qualité de vie au travail, l'efficacité professionnelle et l'organisation du travail

» Les outils de régulation des situations conflictuelles

- La technique de l'écoute active : optimiser la communication en évitant des formes d'interprétation ou de jugement et en instaurant un climat de confiance
- La méthode DESC : développer une approche des situations basée sur des éléments factuels et sur l'expression du vécu de chaque acteur du conflit pour favoriser une compréhension réciproque
- L'analyse transactionnelle, le triangle de Karpman : repérer les prises de positions et les rôles qui freinent le processus de résolution
- La médiation en entreprise : le rôle du tiers médiateur et les étapes clés

» Le développement de la qualité relationnelle et de la coopération au sein des équipes

- La posture professionnelle : la cohérence des attitudes et des comportements avec les valeurs professionnelles
- La communication non violente : développer des interactions positives et constructives au quotidien pour permettre une véritable rencontre avec le point de vue de l'autre

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- » Alternance d'apports conceptuels, méthodologiques et de temps de partage d'expériences
- » Quizz en binômes
- » Jeux de rôles en petits groupes
- » Etudes de cas permettant d'échanger sur les bonnes pratiques
- » Définition d'actions concrètes à mettre en œuvre au sein de leurs équipes

PRÉVENTION DES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

NOUVEAUTÉ 2016

Une forte augmentation des comportements de consommation de substances psychoactives (alcool, drogues, médicaments...) est constatée en milieu professionnel. Ce phénomène concerne tous les secteurs d'activité et tous les niveaux hiérarchiques. Les risques associés à ces comportements résultent de la rencontre entre une personne, un produit et un environnement, notamment professionnel. Cela pose la question du lien entre travail et pratiques addictives, du rôle de l'entreprise dans la prévention des pratiques addictives et la gestion des situations avérées. Les risques liés aux conduites addictives pouvant mettre en danger la santé et la sécurité au travail, cela conduit les entreprises à devoir mettre en place des actions de prévention associant la mise en place de mesures collectives et la gestion des situations individuelles.

PUBLIC : référents RH, membres de CHSCT, acteurs pluridisciplinaires

FORMAT : 1 journée

TARIF : 675 euros HT

DATES ET LIEUX : 12 avril à Paris / 12 mai à Marseille / 17 mai à Lyon / 20 septembre à Paris / 4 octobre à Lyon / 11 octobre à Bordeaux

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- » Connaître les typologies d'addictions, les effets sur la santé et les risques associés
- » Cerner les enjeux juridiques, les droits et devoirs des différents acteurs
- » Identifier le rôle des acteurs internes et des relais externes
- » Savoir comment aborder et accompagner un collaborateur en difficulté
- » Comprendre comment engager une politique de prévention des addictions
- » Identifier des actions possibles à un niveau individuel et collectif

PROGRAMME

» Comprendre les phénomènes d'addiction

- Représentations sur les addictions : croyances et idées reçues
- De l'usage simple à la dépendance : le processus de l'addiction
- Addictions en milieu professionnel : facteurs ou manifestations de risque ?

» Conduites addictives : effets et risques

- Addictions aux produits : alcool, médicaments, drogues illicites...
- Addictions sans produits : « workaholisme », jeux, TIC...
- Effets recherchés et risques pour la santé
- Conséquences et enjeux individuels, collectifs et organisationnels

» Détecter, analyser et agir en milieu professionnel

- Responsabilités des acteurs et cadre réglementaire
- Les niveaux et étapes de prévention
- Conduite à tenir face à des troubles du comportement aigus en milieu professionnel
- Contrôle et dépistage : réglementation, portées et limites

» Rôle des acteurs internes et externes dans la prévention des addictions

- Rôle et limites des acteurs internes : employeur, manager, assistant social, médecin du travail...
- Relais externes

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- » Alternance d'apports conceptuels, méthodologiques et de temps de partage d'expérience
- » Illustrations publicitaires autour des addictions pour échange autour des représentations
- » Utilisation de supports vidéo pour analyse de situations et réflexion sur les conduites à tenir et les actions possibles
- » Jeux de rôles pour simulation d'un entretien avec un collaborateur ayant des conduites addictives
- » Analyse de situations rencontrées par les participants
- » Partage d'expérience et formalisation de bonnes pratiques

MANAGEMENT ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

NOUVEAUTÉ 2016

Comment manager des équipes tout en étant acteur au quotidien de leur qualité de vie au travail ? Comment s'engager dans des pratiques managériales empreintes de qualité relationnelle et développer des actions favorisant le bien-vivre ensemble ? Comment promouvoir une culture de vie au travail qui associe exemplarité managériale et posture responsable des collaborateurs ? Cette formation explore les perspectives novatrices qu'offrent l'approche de la qualité de vie au travail, tout en proposant une actualisation des essentiels du management.

PUBLIC : managers

FORMAT : 1 journée

TARIF : 675 euros HT

DATES ET LIEUX : 10 mai à Paris /
12 mai à Lyon / 2 juin à Marseille /
14 juin à Bordeaux / 18 octobre à Paris

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- » Comprendre les enjeux de la Qualité de Vie au travail (QVT)
- » Identifier les principaux facteurs de QVT
- » Savoir comment développer des pratiques managériales favorisant la QVT

PROGRAMME

» De la prévention des risques psychosociaux (RPS) à la promotion de la qualité de vie au travail (QVT) : quelles différences et quelles continuités ?

- Evolution du champ de la santé au travail en France : d'une approche réglementaire à une approche volontariste
- Perspectives de l'approche québécoise Santé et Qualité au travail (SQVT)
- Evolution du cadre juridique en France
- La QVT : une responsabilité partagée, un vecteur de motivation des équipes et de performance de l'organisation
- Les principaux facteurs de la QVT

» Le rôle du management vis-à-vis de ses équipes

- La posture managériale et ses effets miroirs sur les comportements des collaborateurs et le climat d'équipe : la réceptivité, " puis réintégrer la bienveillance, le respect, la confiance, l'exemplarité...
- La conciliation de ces principes phares avec la réalité du fonctionnement d'une organisation et les contraintes des managers dans l'exercice de leur fonction : portées et limites
- Le développement de la qualité de vie au travail au quotidien : 5 leviers du management :
 1. Manager l'activité : mettre en discussion le travail et son organisation, donner du sens, réguler la charge...
 2. Développer des pratiques de reconnaissance : de la personne, de sa pratique, de son investissement, de ses résultats
 3. Favoriser la coopération au sein des équipes : projets et objectifs communs, espaces de discussion sur le travail, moments de convivialité
 4. Veiller à la conciliation vie personnelle /vie professionnelle : temps de travail, télétravail, TIC, parentalité...
 5. Accompagner les transformations du travail et les projets de changement : expliquer, informer, faire participer, rassurer

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- » Alternance d'apports conceptuels, méthodologiques et de partage d'expériences
- » Photolangage (échanges sur les représentations autour du rôle du manager)
- » Autodiagnostic de la qualité de vie au travail au sein de leurs équipes : points forts et points d'amélioration
- » Film pédagogique pour analyse de situations et réflexion sur les leviers d'action
- » Etudes de cas permettant d'échanger sur les bonnes pratiques
- » Définition d'actions concrètes à mettre en œuvre au sein de leurs équipes

ACCOMPAGNEMENT DU VOLET HUMAIN DU CHANGEMENT

Restructurations, déménagements, changements technologiques, culturels ou de métier... Si la conduite du changement est reconnue comme un élément de réussite d'un projet de transformation sur le plan technique et organisationnel, elle est souvent sous-estimée dans sa composante humaine. Pourtant, la réussite de la démarche tient en grande partie à la capacité des individus à s'adapter et à la façon dont ils sont accompagnés pour s'approprier la nouvelle réalité.

PUBLIC : RH, managers

FORMAT : 1 journée

TARIF : 675 euros HT

DATES ET LIEUX : 3 mai à Bordeaux /
7 juin à Paris / 10 novembre à Marseille /
17 novembre à Paris /

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- » Comprendre les comportements humains face au changement
- » Détecter les impacts au niveau individuel, collectif et organisationnel
- » Identifier les étapes du vécu du changement et les préoccupations des individus concernés
- » Cerner le rôle du management dans l'accompagnement du changement

PROGRAMME

» Le changement : une réalité quotidienne des organisations, des acteurs sous-estimés

- Une difficile équation entre nécessité d'évolution et enjeux humains
- Les trois acteurs centraux dans un contexte de changement
- Le rôle central du destinataire dans la mise en œuvre du changement
- Le décalage temporel entre le changement organisationnel et le vécu de la transition

» Les risques psychosociaux en contexte de changement

- Les facteurs de risque : incertitude sur l'avenir, manque de clarté de la nouvelle organisation, changements fonctionnels, d'environnement de travail, de relations...
- Les signaux en amont des situations dégradées
- Les impacts au niveau individuel, collectif, organisationnel

» Les processus en jeu et étapes du changement

- Les 7 préoccupations majeures des individus impactés (modèle de C. Bareil)
- Les émotions et les comportements en jeu en période de changement, les stratégies défensives
- La composante humaine de l'accompagnement du changement : un effort collectif, un élément de réussite du projet de transformation

» Les temps forts de l'accompagnement managérial

- Renforcer la capacité des individus et du collectif à s'adapter
- Les étapes : faire prendre conscience, sensibiliser, rassurer, clarifier les choix, informer, apaiser le sentiment d'incompétence, partager, valoriser l'expertise

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- » Alternance d'apports conceptuels, méthodologiques et de partage d'expériences
- » Etude de cas, pour illustration concrète de la méthodologie d'accompagnement humain des changements
- » Travail en sous-groupes d'identification des préoccupations des collaborateurs en contexte de changement et réflexion sur le rôle du manager et les actions à mettre en œuvre à chacune des étapes du processus
- » Echanges d'expérience et formalisation de bonnes pratiques

CONCILIATION VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

NOUVEAUTÉ 2016

Selon un récent sondage, la conciliation des temps de vie est au cœur des préoccupations des salariés français qui estiment qu'elle constitue le premier élément de leur satisfaction professionnelle - avant l'intérêt du travail, l'ambiance de travail ou le niveau de salaire - ... Or, 62 % d'entre eux estiment que la direction de leur entreprise ne s'est pas encore emparée du sujet (TNS Sofres / Anact, 2014). La recherche d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est à considérer comme un enjeu organisationnel, en ce sens qu'il est facteur de satisfaction et de motivation des collaborateurs et devient de fait vecteur de performance collective. Dès lors, plusieurs questions se posent pour une entreprise : comment peut-elle investir ce sujet ? quel rôle peut-elle jouer pour faciliter cette conciliation des temps ? de quelle manière les préoccupations individuelles et organisationnelles peuvent-elles converger vers des objectifs communs ?

PUBLIC : RH, managers**FORMAT :** 1 journée**TARIF :** 675 euros HT**DATES ET LIEUX :** 19 mai à Lyon / 24 mai à Paris / 27 septembre à Marseille / 29 septembre à Paris

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- » Comprendre les enjeux d'une organisation à investir le sujet de la conciliation vie professionnelle / vie personnelle
- » Identifier les facteurs de tension ou de régulation des temps de vie
- » Repérer les initiatives individuelles et collectives favorisant l'harmonisation des temps de vie
- » Mettre en place des actions concrètes en faveur d'une culture de la conciliation des temps

PROGRAMME

» L'équilibre des temps de vie : simple préoccupation individuelle ou enjeu organisationnel ?

- L'évolution sociologique des attentes et des besoins des salariés, du rapport au temps et à l'espace de travail, d'une conception des temps de vie marquée par une forme de cloisonnement vers une approche globale et unifiée des individus au travail
- Les difficultés de conciliation des temps reconnues comme facteur de risque psychosocial, leurs conséquences en termes de santé et de fonctionnement (conflits de rôles, problématique d'épuisement, présentisme/absentéisme...)

» La conciliation des temps de vie comme facteur de qualité de vie au travail

- La conciliation des temps comme pilier d'équilibre de vie, levier de motivation au travail, vecteur de performance sociale et économique
- La nécessité de repenser les modèles organisationnels : souplesse et flexibilité des modalités de travail (organisation, temps et espaces de travail), les passerelles entre responsabilité individuelle et responsabilité organisationnelle
- Les dérives possibles et effets pervers : frontières ambiguës, manque de limites entre la sphère professionnelle et la sphère privée
- L'éclairage de l'approche canadienne « SQVT » (Santé Qualité de Vie au Travail) : la conciliation des temps à la croisée de la qualité de vie au travail et de la qualité de vie individuelle, dans un objectif de santé global

» La place centrale de la confiance dans l'implémentation d'une nouvelle culture

- L'importance de la cohérence entre la communication institutionnelle et les réalités de terrain
- Le développement de nouvelles habitudes de vie au travail et comportements, l'exemplarité managériale et ses effets miroirs
- L'importance de la qualité du dialogue entre le manager et le collaborateur

» Les leviers concrets d'action en entreprise

- L'aménagement des temps de travail : horaires aménagés, temps partiels...
- La réduction de la fatigue liée aux temps de transport : le télétravail, les espaces de co-working...
- La mise en place d'outils de travail performants pour faciliter le travail à distance : l'usage des NTIC comme facteur de flexibilité spatiale et temporelle, la nécessité de réguler leur usage pour éviter l'absence de frontières
- Les mesures en faveur de la parentalité en entreprise : de la mise en place de services à la personne (crèche d'entreprise, garde d'enfants, conciergerie...) au développement d'une culture de l'égalité
- Le développement de nouvelles habitudes de vie : la recherche d'un meilleur équilibre activité mentale et physique, nutrition, sommeil, etc.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- » Apports conceptuels selon une méthode inductive
- » Partage d'expérience et de bonnes pratiques
- » Travail en sous-groupes facilitant la mise en commun des idées d'action possibles et la réflexion autour de leur mise en œuvre

ACCOMPAGNEMENT D'UN COLLABORATEUR EN SITUATION D'AIDANT

NOUVEAUTÉ 2016

De plus en plus de salariés s'occupent d'un proche dépendant ou âgé, en dehors de leurs heures de travail, au point où la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement, publiée le 29 décembre 2015, est venue revisiter le congé de soutien familial désormais intitulé "congé de proche aidant". Dans ce contexte, les entreprises sont progressivement amenées à intégrer dans leur politique sociale, l'accompagnement de leurs salariés-aidants dans une logique d'équilibre vie professionnelle / vie privée des collaborateurs concernés.

PUBLIC : acteurs RH et de service social

FORMAT : 1 journée

TARIF : 675 euros HT

DATES ET LIEUX : 14 juin à Paris /
6 décembre à Paris

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- » Comprendre la problématique du collaborateur-aidant et mesurer les enjeux en termes de conciliation vie personnelle et vie professionnelle
- » Identifier le rôle du RH et celui des autres acteurs auprès d'un collaborateur-aidant
- » Identifier le rôle de l'entreprise et les actions possibles

PROGRAMME

» La problématique du salarié-aidant et ses enjeux en termes de conciliation vie personnelle et vie professionnelle

- Aidants familiaux : cadre juridique en France, aspects sociologiques et démographiques
- Conséquences sur la vie personnelle et impacts sur la vie professionnelle
- Difficultés de conciliation vie personnelle et vie professionnelle : modalités et horaires de travail, télétravail, temps partiel, congés spécifiques
- Enjeux pour l'entreprise en matière de santé au travail, de fidélisation, de motivation des salariés, de non-discrimination, de performance

» Les aidants et leurs besoins

- Reconnaissance d'un rôle, d'un statut : visibilité, légitimité
- Evaluation et accompagnement de leur situation, prévention de leur santé psychologique et physique
- Des solutions de relais : recours à des aides à la personne à domicile, placement du proche aidé en établissement spécialisé pour des temps de répit

» Le rôle des acteurs internes auprès d'un collaborateur-aidant

- Entretien avec un collaborateur-aidant : objectifs (identification des points de difficultés, des besoins spécifiques et des attentes du collaborateur-aidant au sein de l'entreprise...) et techniques d'entretien
- Gestion des situations individuelles en lien avec la situation d'aidant familial
- Adaptation de l'organisation de travail

» Le rôle de l'entreprise et les actions possibles

- Coordination en pluridisciplinarité : management, service social, médecin du travail
- Accompagnement du collaborateur-aidant dans les démarches administratives
- Mise en place de dispositifs de soutien psychologique et social
- Prévention de situations de discrimination
- Valorisation et reconnaissance des compétences du salarié-aidant
- Communication interne et inscription des actions préventives dans la stratégie globale de l'entreprise en matière de Qualité de Vie au Travail

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- » Apport de connaissances sous forme inductive
- » Travail d'identification des besoins et des aides possibles en faveur des aidants
- » Photolangage pour permettre aux participants de partager leurs représentations individuelles et sociales autour de l'aidant familial
- » Jeux de rôle pour simuler un entretien avec un collaborateur en situation d'aidant et mettre en évidence des bonnes pratiques
- » Atelier pratique pour réfléchir à des actions concrètes en faveur de l'aide aux aidants qui pourraient être mise en place sein de l'entreprise

DÉVELOPPER DES ESPACES DE DISCUSSION AU SERVICE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

NOUVEAUTÉ 2016

Changements organisationnels, compétitivité, hausse du niveau d'exigence de qualité et de sécurité, transformations métiers, nouveaux outils technologiques... autant de défis externes et internes auxquels doivent faire face l'ensemble des acteurs de l'entreprise au quotidien. Ces challenges requièrent de nouvelles façons de travailler permettant la contribution de tous et l'engagement de chacun. Face à ce constat, le travail collaboratif est devenu un levier majeur pour le management. La mise en place d'espaces de discussion en tant qu'outil de communication, de décision et d'expérimentation permet de répondre tant aux exigences opérationnelles de l'activité qu'au besoin des collaborateurs d'échanger sur leur expérience du travail. Cette formation développe les spécificités de cet outil novateur ainsi que les bénéfices associés à sa mise en place au sein d'une entreprise. Conçue de manière à expérimenter les espaces de discussion, cette session se veut un socle au développement de nouvelles pratiques.

PUBLIC : acteurs RH, managers

FORMAT : 1 journée

TARIF : 675 euros HT

DATES ET LIEUX : 17 mai à Paris / 30 juin à Lyon / 6 octobre à Paris

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- » Cerner les enjeux et les leviers du travail collaboratif
- » Comprendre les spécificités de l'outil des espaces de discussion
- » Savoir comment mettre en place et animer un espace de discussion
- » Comprendre comment participer au développement d'un dispositif d'espaces de discussion

PROGRAMME

» Espaces de discussion, travail collaboratif et qualité de vie au travail

- L'émergence de l'outil « espaces de discussion » : les transformations du travail et des relations professionnelles à l'origine de constats partagés sur la nécessité de développer le travail collaboratif
- Les enjeux et les perspectives de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail
- Présentation de l'outil « espaces de discussion » et de ses spécificités par rapport à d'autres espaces d'échange (réunions de service, groupes projet, groupe de parole, etc.)
- Les objectifs visés : produire des propositions concrètes d'amélioration, prendre des décisions opérationnelles

» Le rôle du management et la notion de coresponsabilité

- La place du manager, son positionnement, l'importance de l'animation des espaces de discussion
- Des positionnements responsables pour inventer de nouvelles façons de travailler
- L'inscription de ces espaces dans l'organisation du travail et les processus décisionnels
- Les bénéfices à trois niveaux : collaborateurs (développer l'appropriation du sens du travail, la professionnalisation, la reconnaissance, etc.), travail (favoriser les transformations et les pratiques métiers), organisation (performance collective, innovation, fluidité des processus décisionnels)

» Méthodologie globale par expérimentation

- Le cadre et le périmètre d'action : le pilotage du projet, les acteurs référents, la communication, le choix des parties prenantes, le format, les types de sujets abordés, etc.
- Les conditions et règles de fonctionnement : la construction commune de règles, la prise de décision, la production collective du groupe, etc.
- Les clés de réussite et les points de vigilance : la clarification des rôles, la qualité des interactions, la structuration des échanges, l'engagement, le suivi, etc.

» Mettre en place demain les espaces de discussion dans votre organisation

- Les différents rôles des acteurs de l'organisation
- Les obstacles et les leviers
- Démarrage, déploiement, évaluation et pérennisation de la démarche

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- » Alternance d'apports conceptuels, méthodologiques et de temps de partage d'expériences
- » Exercices en sous-groupe permettant d'échanger sur les pratiques managériales
- » Exercice individuel invitant à développer une posture réflexive
- » Expérimentation des espaces de discussion



NOTRE ÉQUIPE DE CONSULTANTS-FORMATEURS



Alexandra BUFFIN | Psya Rhône-Alpes
Psychologue Clinicienne

Thématiques d'animation : prévention des risques psychosociaux, accompagnement d'un collaborateur en difficulté, gestion de crise



Sophie COT-RASCOL | Psya Paris
Psychologue clinicienne

Thématiques d'animation : accompagnement du retour au travail, accompagnement des collaborateurs aidants



Anne DE BOHAN | Psya Ouest
Consultante Formatrice

Thématique d'animation : prévention des risques psychosociaux



Amandine DE SEPTENVILLE | Psya Sud-Ouest
Psychologue Social

Thématique d'animation : management et qualité de vie au travail



Marion LAGARDE | Psya Paris
Psychologue clinicienne

Thématique d'animation : management et qualité de vie au travail



Magali LECLERC | Psya Paris
Psychologue du Travail

Thématique d'animation : gestion des conflits, conciliation vie privée / vie professionnelle



Marine LESENFANT | Psya Paris
Psychologue Clinicienne

Thématique d'animation : gestion de crise



Natacha LOURTIUUX | Psya Ouest
Psychologue Clinicienne

Thématique d'animation : accompagnement d'un collaborateur en difficulté



Charlotte ORCEL | Psya Rhône-Alpes
Psychologue du Travail

Thématiques d'animation : gestion des conflits, management et qualité de vie au travail, conciliation vie privée / vie professionnelle, animation de groupes de discussion



Sabrina PETITPEZ | Psya Rhône-Alpes
Psychologue Clinicienne

Thématiques d'animation : accompagnement d'un collaborateur en difficulté, prévention des addictions



Jérémie ROLLOT | Psya Est
Psychologue Clinicien

Thématique d'animation : prévention des risques psychosociaux



Johanna SCHWITAL | Psya Sud-Est
Ingénieur Santé Sécurité au Travail

Thématiques d'animation : prévention des risques psychosociaux, prévention des addictions, management et qualité de vie au travail, accompagnement du changement, conciliation vie privée/vie personnelle



Rémi SINTES | Psya Rhône-Alpes
Psychologue du travail

Thématique d'animation : animation de groupes de discussion



Safia TOUAT | Psya Paris
Psychosociologue

Thématique d'animation : accompagnement d'un collaborateur en difficulté, accompagnement du changement

BULLETIN D'INSCRIPTION

A retourner par mail à formationinter@psya.fr
ou par courrier : PSYA, 95 rue Saint-Lazare 75009 Paris

Référence formation

Intitulé formation.....

Date..... Lieu

PARTICIPANT

Madame Monsieur

Nom Prénom

Fonction

Tél. Courriel

Adresse d'envoi de la convocation (si différente de celle de l'entreprise)

.....

Code postal Ville.....

ENTREPRISE

Raison sociale.....

N° Siret Code NAF.....

N° TVA intracommunautaire.....

Effectif de l'établissement

Responsable Madame Monsieur

Nom Prénom

Fonction

Adresse

Code postal Ville.....

Tél. Fax

FACTURATION

Contact.....

Adresse

Code postal Ville.....

Tél. Courriel

Montant HT Opt. Repas (25€/j) TVA 20% Montant TTC

Fait à le

Je reconnais avoir pris connaissance des conditions générales de vente et les accepte.

Cachet et signature du responsable

CONDITIONS GENERALES DE VENTE

Ces formations sont organisées par PSYA

Organisme de formation déclaré sous le n° d'activité 117553611475

A savoir : pour vos salariés, rapprochez-vous de votre OPCA pour une éventuelle prise en charge de cette action

MODALITÉS D'INSCRIPTION

Toute inscription est considérée comme définitive après réception de votre bulletin d'inscription (une fiche par personne). La participation du stagiaire ne sera effective qu'à réception de la convention signée par le représentant habilité de l'entreprise (ou par le stagiaire lui-même en cas de financement personnel), et ce impérativement avant le début du stage. Il est demandé aux personnes à mobilité réduite de se signaler lors de l'inscription afin que PSYA organise l'accessibilité des lieux de formation.

TARIFS

Les tarifs, précisés sur les programmes de formation pour l'année en vigueur, comprennent la formation, la documentation pédagogique remise à chaque participant.

MODALITÉS DE PAIEMENT

A réception de votre inscription, nous vous ferons parvenir une convention de formation en trois exemplaires à nous retourner (signature et cachet de l'entreprise). Le paiement s'effectue par chèque libellé et adressé à l'ordre de PSYA (merci d'indiquer le numéro de la facture au dos du chèque) :

PSYA 95 rue Saint-Lazare - 75009 PARIS

En cas de prise en charge par un organisme type OPCA, Fongecif, Pôle Emploi, etc., il appartient à l'employeur de se mettre en relation avec l'organisme financeur pour obtenir tout ou partie du remboursement des sommes engagées.

CONDITIONS D'ANNULATION

Les annulations ou les remplacements doivent nous être communiqués par écrit : formationinter@psya.fr
Toute annulation intervenant :

- **15 jours ou plus avant la formation** donnera lieu à la facturation de 50% du montant total TTC de la formation ou à un report, sans frais, sur une session de votre choix, sur l'année en cours.
- **moins de 15 jours avant la formation**, le montant total TTC sera dû à titre d'indemnités forfaitaires.

Ces conditions sont applicables en cas d'absence de toute personne non remplacée le jour de la session de formation. Toute formation commencée est dû en totalité. Les organisateurs se réservent le droit de reporter la formation sans en justifier la raison et de modifier le contenu de son programme si des circonstances indépendantes de leur volonté les y obligent.

INFORMATIQUE ET LIBERTÉS

En application de la loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous pouvez exercer votre droit individuel d'accès, de modification ou de suppression des informations qui vous concernent en vous adressant à :

PSYA 95 rue Saint-Lazare - 75009 PARIS



Psya
votre partenaire
RPS & QVT

95 rue Saint-Lazare - 75009 PARIS

formationinter@psya.fr

Tél. : 01 53 04 61 60

www.psy.fr