

CATALOGUE DE FORMATIONS INTRA-ENTREPRISES

ANNÉE 2022

EMMANUELLE GAUTHIER – CONSEIL & FORMATION ©

Psychologue du travail
Intervenante en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)
Médiatrice conventionnelle

✉ contact@egauthier.fr
🌐 www.egauthier.fr
☎ +33 (6) 09 75 91 11
73 RUE DE TURBIGO 75003 PARIS



Siret 35374368500060
N° de déclaration d'activité de formation 11754055975 – référencée Datadock
TVA intracommunautaire FR45353743685 00045 activité conseil
Exonération de TVA sur la formation professionnelle (article 261.4.4o a du Code Général des Impôts)
Code NAF 7022Z – N° ADELI 75 93 43 544

NOTRE CATALOGUE

Outil de travail indispensable pour les responsables formation et source d'inspiration pour les collaborateurs soucieux de valoriser leur employabilité, notre catalogue se veut l'expression de notre savoir-faire



Chaque année nous travaillons à son amélioration pour répondre à l'évolution de vos besoins, des métiers, des compétences à développer et surtout à pour répondre à vos attentes



Car ce catalogue est avant tout le vôtre, feuilletez-le, annotez-le, partagez-le.... et faites-nous part de vos remarques et suggestions sur contact@egauthier.fr



Vous y trouverez nos solutions personnalisées en intra pour répondre de façon spécifique et exclusive à votre contexte et à vos attentes, nous vous proposons des formations 100 % sur mesure

FORMATIONS SUR MESURE : UNE RÉPONSE SPÉCIFIQUE À VOS BESOINS



- Dans le cadre d'une démarche personnalisée, nous vous accompagnons dans l'élaboration de vos projets de formation en choisissant les méthodes pédagogiques adaptées à votre environnement et à votre problématique et en nous appuyant sur les ressources internes.

FORMATIONS SUR MESURE : UNE RÉPONSE SPÉCIFIQUE À VOS BESOINS

Une formation = un projet = une réponse spécifique

- À l'écoute de vos attentes pour comprendre finement votre situation, votre projet et identifier vos besoins afin de vous apporter une réponse personnalisée respectant vos spécificités

Une démarche itérative et optimisée

- Afin d'être au plus proche de votre réalité professionnelle, nos prestations sont toutes sur-mesure et nos propositions construites en conjuguant ingénierie de formation et ingénierie pédagogique, en respectant le budget qui est le vôtre

Une relation partenariale d'accompagnement

- Chaque action s'inscrit dans un projet plus global d'accompagnement pour lequel nous nous mobiliserons à vos côtés

LES 7 BONNES RAISONS DE RECOURIR À UNE FORMATION INTRA

Un cadrage rigoureux de votre action de formation : étude de votre besoin, entretiens avec les personnes ressources

Une équipe projet dédiée pour piloter toutes les phases de la conception au déploiement composée de la formatrice et des référents de l'entreprise commanditaire

Des formations organisées aux dates de votre choix

Une formation dans vos locaux ou dans des salles choisies par vos soins

Un budget optimisé

Une pédagogie innovante pour un ancrage des connaissances tout au long de la formation

Un dispositif ajustable en permanence et dans le temps par la poursuite des actions de formation par des dispositifs d'accompagnement pour soutenir la mise en œuvre de vos projets

UNE FORMATION POUR QUOI FAIRE ?



Pour vivre une nouvelle
expérience
professionnelle

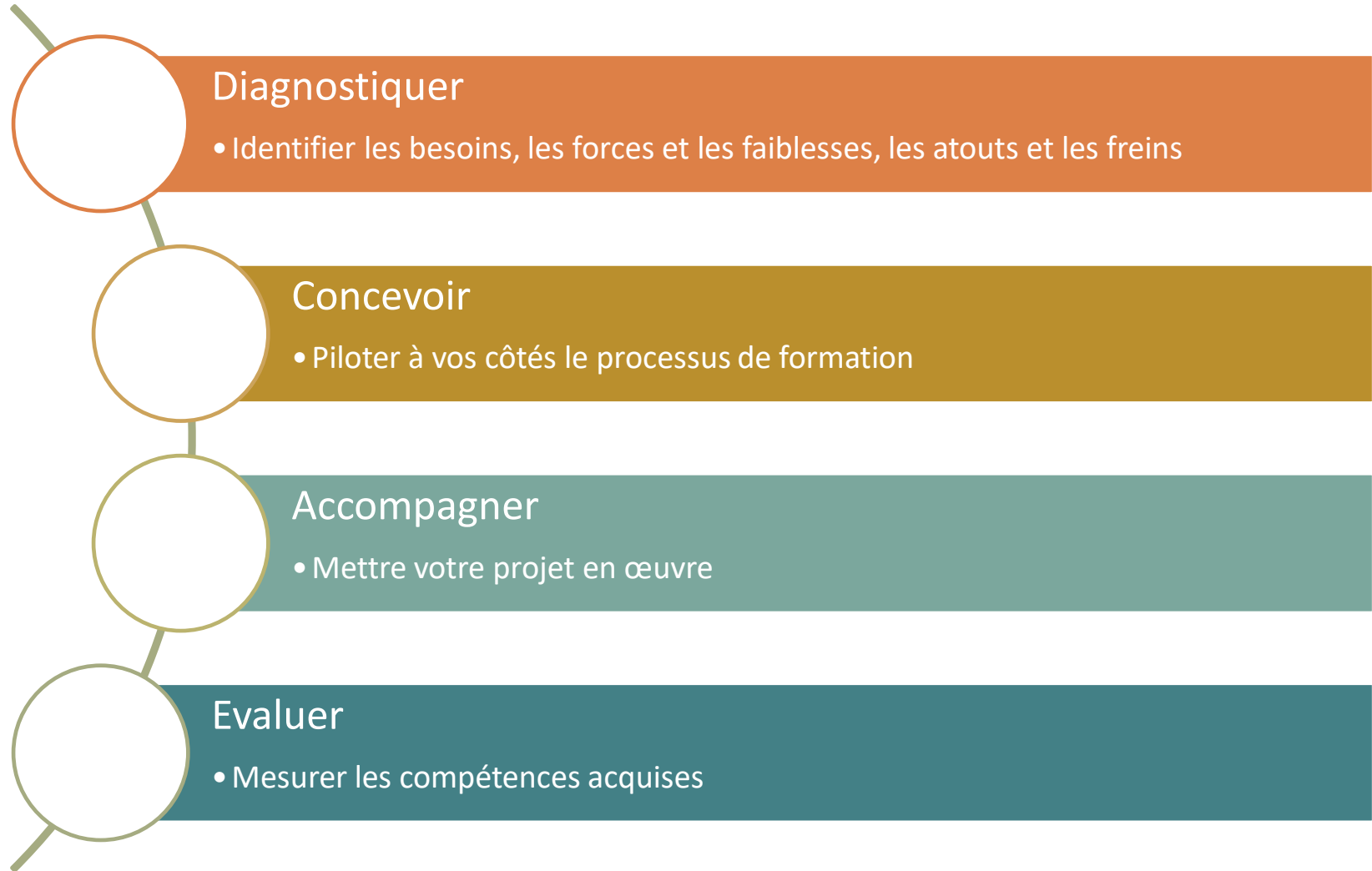
- Sortir de son cadre quotidien et prendre du recul
- Élargir son champ de compétences
- Enrichir son réseau et échanger avec ses pairs
- Développer son bien-être au travail et son savoir-être



Pour entretenir son
employabilité

- Valider un savoir-faire
- Enrichir sa pratique ou en découvrir une nouvelle
- Approfondir une thématique spécifique
- Réinventer son métier, faire évoluer ses missions
- Être apte à prendre de nouvelles fonctions
- Réactualiser ses connaissances, reprendre une activité professionnelle

NOTRE PROCESSUS : UNE MÉTHODE RIGoureuse





Étape 1 : diagnostiquer

- Descriptif de la prestation : en amont de la formation
 - Ingénierie de formation : de l'identification des besoins aux objectifs professionnels poursuivis
 - Compréhension de votre demande et de vos attentes
- Livrables
 - Aux commanditaires :
 - Envoi d'une proposition :
 - Objectifs de la formation
 - Objectifs opérationnels
 - Objectifs pédagogiques
 - Programme détaillé : scénario pédagogique
 - Durée de la formation
 - Dates et séquençement jours
 - Public concerné : prérequis
 - Organisation logistique
 - Prix



Étape 2 : concevoir

- Descriptif de la prestation : en amont de la formation
 - Ingénierie de formation : de l'identification des besoins aux objectifs professionnels
 - Ingénierie pédagogique : des objectifs professionnels aux objectifs de formation

- Livrables
 - Aux commanditaires :
 - Les procédures d'admission (QCM par exemple)
 - Le scénario pédagogique personnalisé en fonction des procédures d'admission
 - La convention de formation
 - La liste des formateurs, avec mention de leurs titres ou qualités ;
 - Le règlement intérieur (si la formation a lieu à l'extérieur des locaux)
 - Le code déontologique

 - Aux participants :
 - Un questionnaire préalable sous forme de QCM envoyé en amont de la formation permettant d'évaluer les connaissances et d'identifier les besoins et attentes de chacun
 - Le programme de l'action de formation
 - Les jours et horaires de la formation
 - Les modalités d'évaluation de l'action
 - La liste des formateurs, avec mention de leurs titres ou qualités
 - Le règlement intérieur (si la formation a lieu à l'extérieur des locaux)



Étape 3 : accompagner

- Mobilisation des acteurs : formateur, commanditaire, participants
 - Formation et animation des groupes
 - Méthodes pédagogiques : des formations basées sur des méthodes pédagogiques actives et interactives, permettant aux participants de s'autoévaluer, de se mettre en situation et de pouvoir élaborer des plans de progrès individuels et collectifs, des exposés de l'animateur à partir de diaporamas, des autodiagnostic, des échanges d'expériences, exposés-débats, conseils et mots clés, mises en situation - jeux de rôles, travaux en plénière ou en sous-groupe, des tests de positionnement, des plans d'action individuels et collectifs, etc.
 - Livrables :
 - Des supports visuels spécifiques sont projetés pendant les stages pour renforcer l'impact des messages et faciliter la mémorisation
 - Ces documents pédagogiques sont remis à chaque participant sous format dématérialisé à l'issue de la formation
 - Supports pédagogiques : document principal d'animation, annexes, tests, quiz, feuilles de route des mises en situation, études de cas, bibliographie, webographie, filmographie, etc.
 - Règles de vie
 - Feuille de présence



Étape 4 : évaluer

- A la fin de chaque session
 - Un tour de table oral est organisé
 - Un questionnaire d'évaluation des acquis de la formation est remis à chaque participant
 - Un questionnaire de satisfaction « à chaud » est complété par chacun
- Synthèse et suivi des stagiaires dans leurs fonctions afin de valider les compétences acquises et éventuellement suggérer les correctifs :
 - Réunions téléphoniques commanditaire - participants - suivi individuel
- Livrables :
 - Les attestations nominatives de la participation à la formation comportant les objectifs, la nature de l'action de formation (type d'action énumérée dans l'Art. L. 6313-1 du Code du travail), la durée de l'action de formation, les résultats de l'évaluation des acquis de la formation (évaluation telle que précisée dans le programme : test de contrôle des connaissances, etc.).
 - Note de synthèse à destination du commanditaire
 - Un suivi des participants afin de valider leurs acquis et leur progression (évaluation à froid) : plan d'action personnalisé

UNE DÉMARCHE PROFONDÉMENT ORIENTÉE CLIENT PAR L'ÉVALUATION DE NOS FORMATIONS

- Une évaluation construite pour mesurer l'atteinte des objectifs de la formation et leur mise en application :
 - Evaluation à chaud
 - À J+3 jours un bilan qualité dématérialisé pour mesurer l'atteinte des objectifs de la formation
 - Evaluation à froid
 - À J+3 mois une évaluation du transfert des acquis en situation professionnelle
 - Quiz amont/aval
 - Pour les formations qui le prévoient, une mesure de la progression des connaissances



QUI SOMMES-NOUS ?

- Créé au début des années 1990, le cabinet Emmanuelle GAUTHIER Conseil & Formation regroupe une dizaine de consultants portant statuts de professionnels libéraux ou agents publics qui partagent un professionnalisme et des valeurs communes dans l'exercice de leur métier : accompagner les évolutions des organisations privées et publiques.
- Données clés
 - Raison sociale : Emmanuelle GAUTHIER Conseil & Formation
 - Adresse : 73 rue de Turbigo 75003 Paris
 - Date de création : 1990
 - N° Siret : 353 743 685 00060
 - Urssaf n° 117 1541837808
 - Numéro de formateur agréé : 11754055975
 - Référencée Datadock
 - TVA intracommunautaire FR45353743685 00045



QUI SOMMES-NOUS ?

- Six modes d'intervention
 - Le conseil et l'accompagnement de projets
 - Les études, les audits, les baromètres de climat social
 - L'animation de séminaires de formation ou l'accompagnement individuel et d'équipes
 - La construction d'outils sur mesure
 - La médiation conventionnelle
 - La gestion de crise

- Cinq domaines d'intervention
 - L'organisation du travail
 - La santé au travail
 - Le management des performances, des projets et du changement...
 - La gestion des emplois, des compétences et des ressources humaines...
 - L'optimisation des systèmes de formation et de professionnalisation...

DES CONSULTANTS RÉUNIS AUTOUR DE VALEURS PARTAGÉES

- Des prestations « sur-mesure »
 - À l'opposé des solutions standard organisées sur un « prêt-à-penser » marqué par des effets de mode, nous préférons nous engager, avec nos clients, dans des dispositifs ou des processus originaux, « sur-mesure », plus durables parce qu'effectivement adaptés à leurs besoins et aux spécificités de leurs situations...
- Pensée et action...
 - Convaincus que notre valeur ajoutée réside dans l'articulation entre la recherche et les réalités des organisations, nous nous efforçons d'adapter et de simplifier (sans les rendre pour autant simplistes...) les modèles intellectuels existants afin d'apporter aux démarches que nous accompagnons à la fois les fondements théoriques et l'opérationnalité nécessaires à leur efficacité...
- Un positionnement de « consultants pédagogues »
 - Nous sommes persuadés qu'il est important d'inscrire nos interventions dans une logique de transfert d'expertise vers nos clients. Ce positionnement de « consultants pédagogues » nous a permis de développer un réel « savoir-faire » qui constitue une des singularités de notre cabinet : loin de certaines pratiques qui font de l'usage d'un jargon obscur un outil de légitimité, nous nous employons à rendre simple ce qui paraît compliqué et à rendre compréhensible ce qui est complexe...
- Apporter le sens et la cohérence nécessaires...
 - La réussite des processus et des projets tient autant au registre du sens (à la définition des orientations, des finalités...) qu'à celui de leur cohérence (la définition des modalités d'organisation et de réalisation...). Nous veillons particulièrement à respecter cet équilibre tout au long de nos interventions...



Prévention des risques psychosociaux

- Piloter un plan de prévention des RPS
- Prévenir les RPS au sein de son équipe
- Se protéger des actes d'incivilité, d'agressivité et de violence

CATALOGUE

Piloter un plan de prévention des Risques Psychosociaux

Objectifs

- Être sensibilisé à l'importance et aux enjeux de la prévention des RPS en qualité de préventeur interne
- En connaître toutes les conséquences et les impacts tant au niveau social que juridique
- Contribuer efficacement au pilotage du projet de prévention, de sa mise en place au suivi du plan d'action, en se positionnant comme acteur ressource à forte valeur ajoutée au sein des instances de la prévention.

Contenus

- De quoi parle t'on ?
 - Les définitions des risques psychosociaux et leur contour
 - Les 3 niveaux de la prévention
 - Le plan santé au travail 3 : enjeux – ambitions – calendrier
- Le cadre légal et juridique des Risques Psychosociaux
 - Ce que dit le législateur
 - Les obligations de l'employeur
 - Les acteurs internes et externes de la prévention
 - Rôle et responsabilités des acteurs de la prévention
- Les ressources et les moyens à disposition des acteurs de la prévention
 - Les outils de pilotage de la prévention des RPS
 - Le document unique de prévention des risques professionnels
- Signes, indicateurs et suivi des risques
 - Les familles de facteurs de risques
 - Le tableau des indicateurs
- Le plan d'action et de veille
 - Les alertes et leurs différents niveaux
 - Les moyens à mettre en œuvre lors d'une crise

Durée : 1 jour - 7 heures

Public concerné : tout acteur de la prévention - DRH, membres CHSCT, médecins du travail ou de prévention, ingénieur hygiène et sécurité, etc.

Prérequis : vous êtes amenés à piloter, accompagner et suivre la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels.

Compétences métier

A l'issue de la formation, vous serez en mesure de piloter un plan de prévention des risques psychosociaux de la phase de prévention primaire à la mise en place d'un plan d'action.

Moyens pédagogiques

Études de cas conçus sur mesure

Alternance d'exercices en individuel et en collectif

Check-list des essentiels de la formation

Une bibliographie, webographie, filmographie relatives à la thématique

Manager : prévenir les risques psychosociaux au sein de son équipe

Objectifs

- Connaître le cadre législatif des risques psychosociaux, les différents acteurs ressources internes et le rôle du manager dans la prévention des risques psychosociaux
- Détecter les signes de souffrance au travail au sein de leur équipe en analysant ce qui relève de la sphère personnelle, sociale et de l'activité
- Prévenir les situations à risque en s'appropriant les outils à disposition de l'encadrement
- Comprendre le phénomène de stress afin de le gérer pour soi-même et pour leurs collaborateurs
- Contribuer à la promotion du bien-être au travail
- Orienter au besoin leurs collaborateurs vers les préventeurs internes si la situation ne relève pas de leur compétence et de leurs prérogatives.

Contenus

- De quoi parle t'on ?
 - Les définitions des risques psychosociaux et leur contour
 - Les 3 niveaux de la prévention
 - Le plan santé au travail 3 : enjeux – ambitions – calendrier
- Le cadre légal et juridique des Risques Psychosociaux
 - Ce que dit le législateur
 - Les obligations de l'employeur
 - Les acteurs internes et externes de la prévention
 - Rôle et responsabilités des acteurs de la prévention
- Les ressources et les moyens à disposition des acteurs de la prévention
 - Les outils de pilotage de la prévention des RPS
 - Le document unique de prévention des risques professionnels
- Signes, indicateurs et suivi des risques
 - Les familles de facteurs de risques
 - Le tableau des indicateurs
- Le plan d'action et de veille
 - Les alertes et leurs différents niveaux
 - Les moyens à mettre en œuvre lors d'une crise

Durée : 2 jours - 14 heures

Public concerné : tout encadrant d'équipe

Prérequis : vous êtes amenés à encadrer une équipe ou un projet, accompagner et suivre la qualité de vie au travail.

Compétences métier

A l'issue de la formation, vous serez en mesure de prévenir les risques psychosociaux au sein de votre équipe afin de les gérer.

Moyens pédagogiques

Études de cas conçus sur mesure

Mises en situation suivies de débriefing

Alternance d'exercices en individuel et en collectif

Check-list des essentiels de la formation

Une bibliographie, webographie, filmographie relatives à la thématique

Se protéger des actes d'incivilité et d'agressivité

Objectifs

- Comprendre et interpréter les situations potentiellement conflictuelles afin de mieux les anticiper et de les gérer,
- Interpréter les signes émanants de patients ou de leurs proches susceptibles d'entrer dans une spirale violente,
- Se protéger de tout acte d'agressivité et de violence,
- Echanger avec les collègues des autres services pour mise en commun de bonnes pratiques.

Contenus

- Comprendre et interpréter les situations potentiellement conflictuelles afin de mieux les anticiper et de les gérer
- Les sources de la violence et de l'agressivité
- Interpréter les signes émanants de clients/patients susceptibles d'entrer dans une spirale violente
- Se protéger de tout acte d'agressivité et de violence
- Réfléchir aux situations pour les anticiper
- Adapter sa communication à l'interlocuteur et à la situation
- La communication non violente
- Se protéger, protéger les autres acteurs (collègues, clients) en cas de situation avérée
- Réagir face à une situation conflictuelle
- Utiliser les ressources de l'équipe dans la gestion de la violence et de l'agressivité
- La méthode Grouille – Smolis : gestes préventifs

Durée : 1 jour - 7 heures

Public concerné : toute personne accueillant du public en présentiel ou à distance.

Prérequis : aucun.

Compétences métier

A l'issue de la formation, vous serez en mesure vous protéger des actes d'incivilités et d'agressivité liés à votre activité professionnelle.

Moyens pédagogiques

Études de cas conçus sur mesure

Alternance d'exercices en individuel et en collectif

Mises en situation suivies de débriefing

Check-list des essentiels de la formation

Une bibliographie, webographie, filmographie relatives à la thématique