



MAJ 02/11/2022
Agréé organisme de formation : 31590484259

PROGRAMME DE FORMATION :

En tant qu'organisme de formations, les associés ainsi que les partenaires formateurs sont tous seniors dans chacun de leurs domaines d'expertise.

Notre certification QUALIOPF obtenue en juin 2021 a été le prolongement naturel de notre homologation Organisme de Formation reçue dès la création de la société Coop RH en 1995, puis Datadock..



CARE MANAGEMENT :

DEVELOPPER LE « PRENDRE SOIN » DE SOI ET DES AUTRES AFIN DE LIMITER LES RPS

Dates : A définir sur mesure

Durée : ½ journée à 2 journées par module

Modalités : présentiel, intra-entreprise

Tarifs : 1 600€ à 2 000€ HT/formateur selon le nombre de personnes

Accessibilité / Handicap : nos formations sont ouvertes à tous. Nous vous invitons à prendre contact directement avec nous, en amont de la formation, pour que nous puissions discuter de besoins spécifiques et adapter notre pédagogie.

PRE-REQUIS ET PROFIL DES BENEFICIAIRES

- Formation dispensée uniquement en intra-entreprise
- Responsables Ressources Humaines, managers, dirigeants, membres de codir, collaborateurs,

INSCRIPTIONS

Nous contacter via : <https://bmv-associes.fr/nous-contacter.html>

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable, selon les modules choisis, de :

- Trouver un accompagnement sur mesure selon chaque situation : agir avant la crise (questionnaire, audit)
- Mesurer Le Bien Être au travail des collaborateurs
- Comprendre les RPS et les moyens de prévenir les risques
- Développer l'engagement des collaborateurs
- Déceler et accompagner le niveau d'envahissement des problèmes personnels sur la vie professionnelle
- Comprendre, mesurer et agir face au harcèlement sexuel et sexisme en entreprise
- Définir et accompagner la mission du référent harcèlement



MAJ 02/11/2022

Agréé organisme de formation : 31590484259

- Appliquer les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs

L'EQUIPE PEDAGOGIQUE

Marion De Seze
Coach systémicienne



Formations :

- EM Lyon, Objectif Administrative, 2018
- CORPORATE COACHU U, ICF, Milan, 2011-2012
- Master2 MRH (Management des Ressources Humaines), Lille, 2007
- ESC Chambery & TAMIU LAREDO (USA) 1996

Champs de références et méthodologies employées, accréditations :

- Systémie (Systémie.pro, Nicolas Matthieu et Arnaud Boernens) 30j, depuis 2016
- Appreciative Inquiry, Bernard Tollec et David Shaked, 6j, 2017
- Codéveloppement systémique (Frédéric Démarquet) 10j 2015
- Analyse Transactionnelle (AT101) 8j 2014
- Tests psychométriques (MBTI, Belbin, Strong, Ensize, Ennéagramme) 14j 2012 à 2018
- Accréditation Isabelle Méténier (formations issues de la psychosociologie) 2013-2014

Parcours Professionnel :

- 9 ans coaching individuel et collectif auprès de managers et dirigeants (Typaction Coaching sur Paris puis BMV & Associés sur Marcq-en Baroeul), dirigeante et associée de BMV & Associés (coaching & conseil RH) et CoopRH (Portage salarial)
- 5 ans dans les Ressources Humaines : mobilité internationale, recrutement, diversité, RRH, (Décathlon)
- 10 ans de commerce en distribution : animation magasin, animation région, achats et approvisionnement (Décathlon)

Divers :

- Membre du Conseil d'administration Réseau Alliance et du jury sélection des Trophées RSE Alliance.
- Présidente Fondation Entreprise Idkids
- Responsable du Family Office, en charge de l'« Affectio Societatis » pour le groupe Idkids.
- Membre APIA, FBN, MEDEF

Elodie Desombre

Coach - Facilitatrice d'équipe, consultante en Développement des Ressources Humaines

- Bilans et évaluations de compétences
- Accompagnement de managers
- Coaching individuel et coaching d'équipe
- Formation
- Recrutement et évaluation
- Care Management
- Outplacement



Formation :

- Magistère de Développement des Ressources Humaines
- Certificat Universitaire en Conduite du Changement
- Certifiée Coach Professionnelle ICF
- Accréditation Zafis, Gauthier de Seyssel, Intelligence Collective, 9 jours, 2019
- Formation à la Médiation et à la gestion de conflits



MAJ 02/11/2022

Agréé organisme de formation : 31590484259

Parcours professionnel :

- 2 ans : Responsable Emploi-Formation-Mobilité - Grandjouan Onyx
- 2 ans : Consultante en Outplacement - Raymond Poulain Consultants
- 11 ans dans les Ressources Humaines : ITCE (centre informatique Groupe Caisse d'Épargne)
- Gestion de carrière, GPEC, Formation, Gestion des Relations Sociales et d'un PSE, recrutement, mobilité interne, management d'équipe...
- Depuis 2018 Consultante en Développement des Ressources Humaines - BMV & ASSOCIÉS
- Accompagnement du changement et des transitions professionnelles

CONTENU DE LA FORMATION

Objectifs modules	Contenu de la formation	Ressources pédagogiques
MODULES PERMANENTS		
Auto-évaluer et définir les attentes (en amont)	Audit d'un service : auto-analyse du service en lien avec la thématique abordée Auto-Évaluation : questionnaire personnel de réflexion sur les thématiques abordées : ce que j'en connais ? ce que je souhaite acquérir comme compétence ?	• Marguerite relationnelle de mon service • Blason de mon service • MBTI ou DISC • Questionnaire personnalisé
Accueillir et Inclure les stagiaires	Accueil : rappel des objectifs pédagogiques et du timing de la journée Inclusion : prise de météo de chacun en lien avec le thème abordé Auto-dénonciation personnelle (levée des freins)	• Inclusion géo spatiale, météo, classements, Cartes Dixit, ... • Quelles sont mes 10 merveilleuses techniques pour réussir à ne pas?
Décluser et évaluation	Vécu personnel de la journée Apprentissages de chacun Évaluations des compétences individuelles Évaluation de la formation	• Pic/cœur/carreau/trèfle • Bâton de parole • Échelle d'évaluation
A aménager « sur mesure » MODULES PERMANENTS		
Audit sur mesure en fonction des besoins de la structure	Questionnaire • Créer un questionnaire en ligne sur mesure ludique et rapide (Audit) : • Questionnaire anonyme et personnalisé en fonction des besoins de la structure (d'un périmètre défini avec les RH, d'un service, ou de la globalité de la structure...) Analyse de l'Audit et Identification des sujets sensibles • Analyser les résultats de l'audit sur 4 thématiques (Bien Être, engagement des collaborateurs, envahissement des problèmes personnels et harcèlement) • Identifier les sujets sensibles voir inquiétants (RPS) • Proposer un accompagnement ciblé et personnalisé (Cellule d'écoute, Formation sur mesure,	



MAJ 02/11/2022

Agréé organisme de formation : 31590484259

	ateliers avec des experts, co-dev, sensibilisation, coaching, accompagnement d'équipes...) Proposer des solutions concrètes, pratiques et personnalisées
Déceler les RPS (Risques Psycho-Sociaux) pour un Bien Être au travail	Les RPS, de quoi parle-t-on ? - Définition et explication - Stress au travail (surcharge de travail, manque de moyens, manque d'autonomie...) - Violences internes à l'entreprise (harcèlement, conflit...) - Violences externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...) Quelles sont les principales causes ? - Activité et conditions de travail - Charge de travail - Relations de travail - Reconnaissance morale et financière - La latitude décisionnelle - Le sens du travail Pour le salarié : Quels sont les signes ? - Stress - Épuisement professionnel (burn out) - Dépression et troubles émotionnels - Troubles du sommeil, de la concentration, digestif... - Irritabilité, nervosité, fatigue importante, palpitations... - Bore out, placardisation - Harcèlement moral ou sexuel - Suicide ou tentative de suicide - Addictions - TMS troubles musculo-squelettiques... Pour l'entreprise : Quels sont les signes ? - Absentéisme - Productivité en baisse - Grèves, mouvements sociaux, procédures - Augmentation du turn over - Actes de malveillance ou de violence au travail...
L'engagement des collaborateurs	Développer l'engagement des collaborateurs - Evaluer la charge de travail - Donner de l'autonomie à ses salariés - Soutenir ses collaborateurs - Témoigner de la reconnaissance - Donner du sens au travail - Communiquer sur les changements - Faciliter la conciliation travail et vie privé Mettre en place des modes d'organisation favorables - Travail en équipe - Utilisation des compétences des salariés - Marges de manœuvre suffisantes - Participation des salariés aux décisions les concernant...



MAJ 02/11/2022

Agréé organisme de formation : 31590484259

Les basiques du management collectif : les styles de management	• Les différents types de management selon les situations • La carte des partenaires • Dynamiques collectives • Travail de l'accusé de réception • Les socio styles
Le niveau d'envahissement des problèmes personnels sur la vie professionnelle	• Être attentif et déceler le niveau d'envahissement des problèmes personnels sur la vie professionnelle : ○ Enjeux liés à l'extérieur : parentalité, parents vieillissants, célibat géographique, divorce, PMA, adoption, handicap ou maladie grave d'un proche, ... ○ Enjeux liés à sa propre fragilité : maladie, burn out, bore out, addiction, dépression, fatigue, endettement... ○ Enjeux liés à sa fragilité sur le lieu de travail : Harcèlement moral et sexuel, sexisme • Identifier les sujets sensibles voir inquiétants • Déceler les RPS • Proposer un accompagnement ciblé et personnalisé (Cellule d'écoute, Formation sur mesure, ateliers avec des experts, co-dev, sensibilisation, coaching, accompagnement d'équipes...) • Proposer des solutions concrètes, pratiques et personnalisées
Le harcèlement sexuel et sexisme en entreprise et mission du référent	Introduction des concepts • Qu'est-ce que le sexisme ? • Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ? • Expérimentation autour de tables rondes ○ Les gestes et leurs implications ○ Les stéréotypes et leurs impacts ○ Le vécu et la perception de chacun Comprendre les concepts autour des violences sexistes et sexuelles • Stéréotypes • Sexisme ordinaire • Sexisme hostile • Harcèlement sexuel et agression sexuelle • Prise de conscience de sa propre posture au travers d'un test • Confrontation avec les apports théoriques • Illustration de cas concrets Cadre légal • Définition légale : les agissements sexistes et le harcèlement sexuel • Différencier séduction, harcèlement sexuel et agression sexuelle • Les sanctions et actions disciplinaires • Les pénalités • Les recours • Les obligations de l'employeur • Le cadre : mesures règlementaires et outils de communication • Validation et ancrage des notions par le biais d'un quizz La mission du référent • Définir le rôle du référent



MAJ 02/11/2022

Agréé organisme de formation : 31590484259

	• La posture à adopter • Les missions • Orienter, informer, accompagner • Réagir à un cas de harcèlement • Comportements à adopter et erreurs à éviter • Mesures à prendre et relais d'information • Repérer les comportements à risque • Identifier les conséquences psychosomatiques du harcèlement
--	---

RESSOURCES TECHNIQUES ET PEDAGOGIQUES

- Formation action : alternance d'apports théoriques et mises en application pratiques, en alternance de grands groupes, petits groupes et travail de réflexion personnelle.
- Travail en amont sur le diagnostic des situations à travailler au cours de la formation.
- Documents de formation projetés

SUIVI ET EVALUATION

Suivi :

- Feuilles de présence émargées par les participants à la formation
- Questionnaire de satisfaction à chaud envoyé après la formation par Google Form, puis à froid.

Évaluation :

- Auto-évaluation des compétences en début de formation
- Auto-évaluation des compétences en fin de formation
- Mises en situation
- Questionnaire d'évaluation des acquis et des compétences réalisées en fin de module