



**CATALOGUE DE
FORMATION**

2021 - 2022



ET POURQUOI PAS
EMPÊCHEURS DE PENSER EN ROND

SOMMAIRE

COMMENT NOUS ENVISAGEONS LA FORMATION PROFESSIONNELLE	3
NOS CHAMPS D'INTERVENTION	4
NOTRE APPROCHE PÉDAGOGIQUE	5

OUTILLER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

LES DÉMARCHES PARTICIPATIVES : CONSTRUCTION, ANIMATION ET RÔLE DE L'INTERVENANT	6
CRÉATIVITÉ ET INNOVATION : FAIRE NAÎTRE ET ABOUTIR DES IDÉES	8
ÉCOSYSTÈME DE TRAVAIL : CAPITALISER SUR LES RESSOURCES DE L'ENTREPRISE	10
CONDUITE DE PROJET : COMPRENDRE ET ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS	12
INGÉNIERIE DE FORMATION : SORTIR DU CADRE POUR MIEUX TRANSMETTRE	14
EXPLOITER LES CAPACITÉS DE POWERPOINT : FORMALISATION ET ANIMATION DE SUPPORTS ORIGINAUX	16

DÉVELOPPER LA SANTÉ ET L'EFFICIENCE

MANAGEMENT ET SYSTÈME MANAGÉRIAL : AMÉLIORER LE MANAGEMENT GLOBAL DE VOTRE ENTREPRISE	18
LES NOUVEAUX ENJEUX DU TRAVAIL TERTIAIRE : RÉINVENTER LE TRAVAIL ET SES RESSOURCES	20
PRÉVENIR LES TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES	22
PRÉSERVER LES COLLECTIFS EN PRÉVENANT LES « RISQUES PSYCHOSOCIAUX »	24
CONSTRUIRE OU AMÉLIORER VOTRE POLITIQUE DE PRÉVENTION DES ACCIDENTS	26

NOUS CONTACTER	28
-----------------------	-----------



COMMENT NOUS ENVISAGEONS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Pourquoi
la
formation ?

De notre point de vue, une entreprise qui fonctionne bien est une entreprise qui a trouvé les moyens de régler elle-même ses problèmes pour continuer à avancer. Elle a trouvé la bonne organisation et le bon mode de communication en interne. Elle a conçu un système managérial adapté et des méthodes de travail efficaces.

Cela demande de gérer simultanément des ressources matérielles, informationnelles et humaines, pour développer des projets et atteindre les objectifs tout en préservant la ressource humaine. Malheureusement cela ne va pas de soi, car il faut disposer des bonnes compétences, et surtout avoir suffisamment de marges pour pouvoir les appliquer ; et force est de constater que souvent l'une ou l'autre de ces conditions est manquante.

C'est la raison pour laquelle les entreprises peuvent parfois être confrontées :

- à un problème de méthode de travail
- à des problèmes d'organisation et de communication en interne
- à des problèmes de management
- à des problèmes d'acceptation du changement
- à une dégradation de la santé physique des collaborateurs
- à une dégradation du climat social et à l'émergence de conflits plus ou moins exprimés

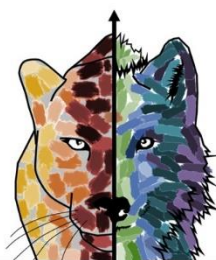
Notre objectif est donc de vous aider à résoudre ces différents types de problèmes, mais surtout à vous rendre suffisamment autonome pour que vous puissiez à terme les régler par vous-même.

Une
adaptation
à vos
besoins

Nos formations peuvent être déclinées en formation classique ou en formation-action.

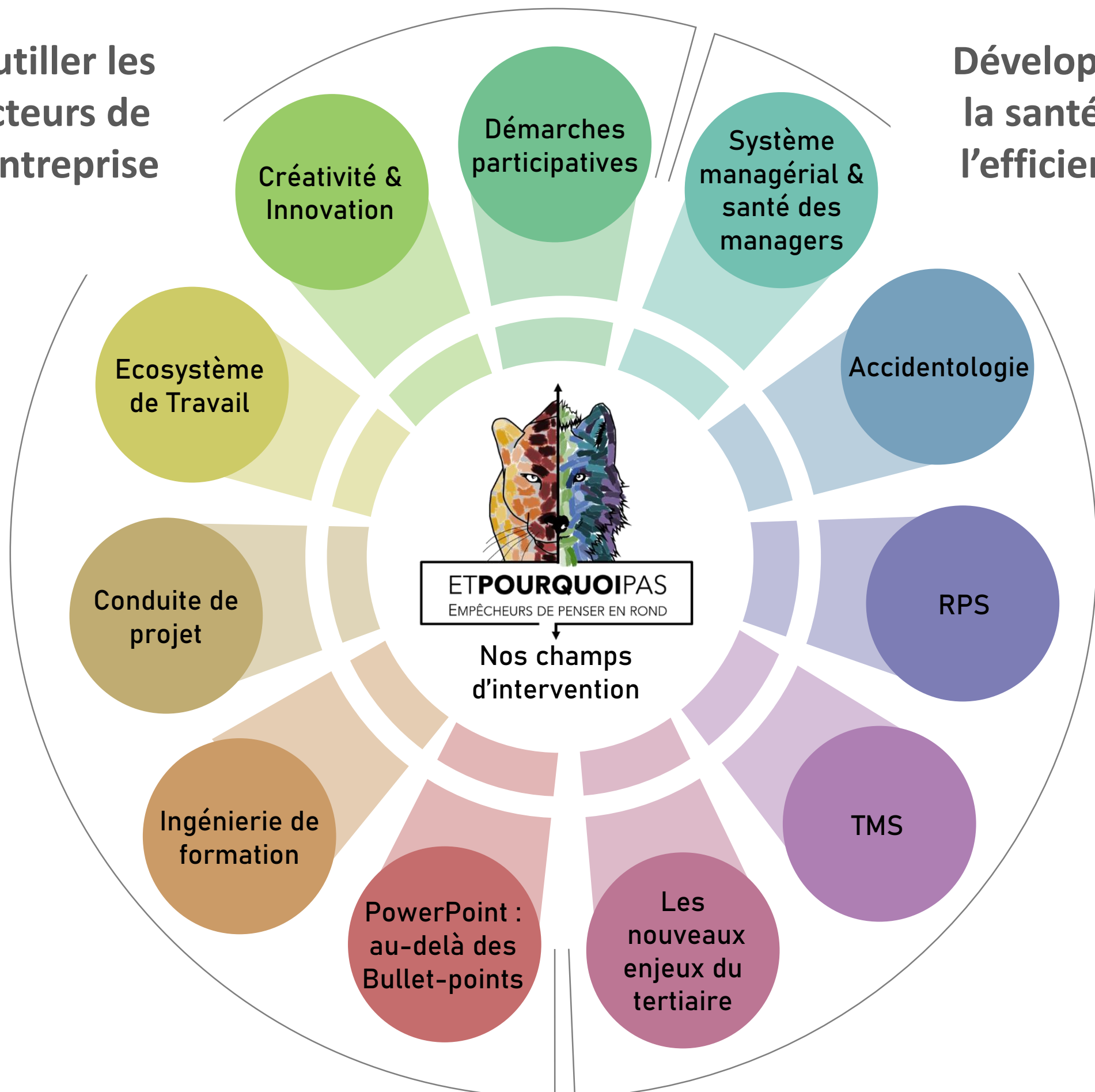
En formation classique, nous alternons entre des temps de transmission théoriques, des échanges à partir de vos besoins et problématiques, et des ateliers pédagogiques. Une formation de ce type dure en général 2 ou 3 jours, souvent consécutifs (bien que ce ne soit pas une obligation).

En formation-action, le principe est le même, mais nous y ajoutons des temps de travail intersessions pour les participants. L'objectif est de permettre la mise en pratique et l'appropriation des concepts et méthodes transmis. Nous revenons sur les résultats des travaux dans la session suivante afin de les mettre en discussion et de consolider les compétences. L'autonomisation est plus aisée sous ce format. Nous partons du principe que chaque formation est unique dans la mesure où elle est, systématiquement, une co-construction entre nos apports et les apports des participants



**Outiller les
acteurs de
l'entreprise**

**Développer
la santé et
l'efficacité**



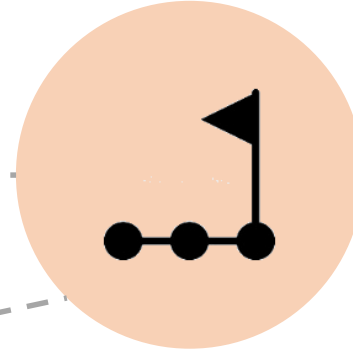
NOTRE APPROCHE PÉDAGOGIQUE

Notre approche pédagogique est fondée sur plusieurs piliers :

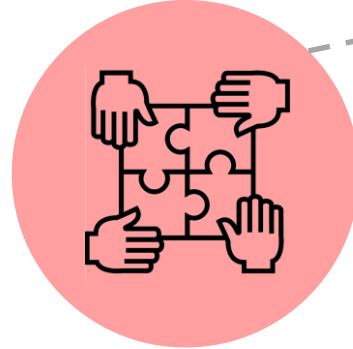
Une pédagogie par objectifs
Nous gardons en tête la finalité pratique, en milieu de travail.



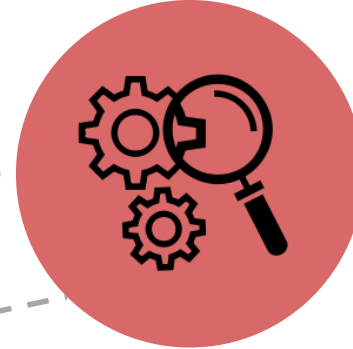
Une avancée pas-à-pas
Nous avançons en partant des connaissances des participants



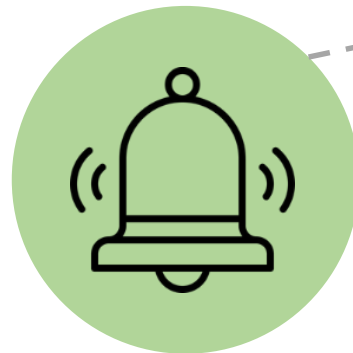
Une approche basée sur la participation active des stagiaires



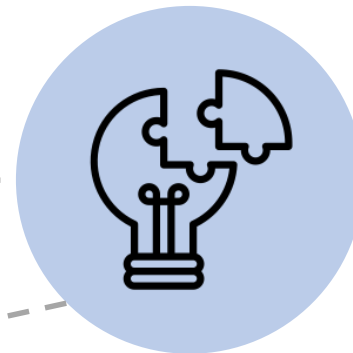
Un ancrage dans les réalités et problématiques des participants



Des rappels réguliers, un questionnement fréquent des participants pour s'assurer des acquis



Des méthodes variées et ludiques



Une disponibilité pendant les périodes intersessions pour répondre aux éventuelles interrogations des participants



FINANCEMENT

Etpourquoipas est associé avec le cabinet APHOS, prestataire en ergonomie et organisme de formation certifié, qui assurera le portage administratif des prestations.
APHOS est Datadocké, les formations sont donc finançables par votre OPCO.



www.aphos-ergonomie.com

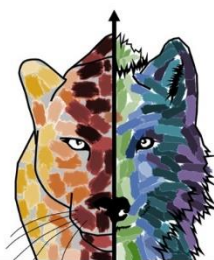


CONTACT

etpourquoipasformation@gmail.com

Joffrey REGENT
06 21 82 45 10

Benoit LANGLOIS
06 22 70 31 71



ETPOURQUOIPAS
EMPÊCHEURS DE PENSER EN ROND

Outiller les
acteurs de
l'entreprise

**LES DÉMARCHES PARTICIPATIVES :
CONSTRUCTION, ANIMATION ET RÔLE DE
L'INTERVENANT**



ETPOURQUOIPAS
EMPÊCHEURS DE PENSER EN ROND

LES DEMARCHES PARTICIPATIVES : CONSTRUCTION, ANIMATION ET RÔLE DE L'INTERVENANT

NOTRE CONSTAT



Que ce soit pour accompagner un projet de transformation, favoriser l'expression de chacun, trouver des solutions à un problème, ou encore tendre vers des compromis et décisions partagées, les intérêts des démarches participatives sont nombreux.

Cependant, si elle est mal préparée, cette méthode, souffrant de beaucoup d'idées reçues, peut également être source de difficultés, voire même aller à l'encontre de l'objectif visé.

Cette formation a pour objectif principal d'outiller concrètement les acteurs des entreprises ou structures publiques, dans la structuration et l'animation de démarches participatives.

OBJECTIFS



À l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- Mobiliser les repères théoriques et jalons méthodologiques permettant de structurer des démarches participatives
- Identifier pourquoi, quand et comment mettre en place une démarche participative
- Maîtriser les techniques d'animation de séances favorisant la participation, et l'émergence d'idées
- Connaître les points de vigilance et principales erreurs à éviter

CONTENU DE LA FORMATION



La formation abordera entre autres les thématiques suivantes :

- Comment construire et animer des démarches participatives ?
- Comment favoriser la liberté de parole, le respect des idées de chacun, les prises de décision collectives ?
- Quels outils et méthodes peuvent étayer ces démarches : supports intermédiaires, fiches idées, brainstorming, jeux de rôles, etc. ?
- Comment favoriser la créativité, l'émergence d'idées, l'innovation ?
- Comment viser la co-construction de solutions adaptées et en évaluer collectivement la pertinence et les limites ?

LES POINTS FORTS DE LA FORMATION



- Une animation par un binôme complémentaire
- L'alternance entre des séquences d'apports théoriques et des temps de mise en pratiques
- L'analyse réflexive sur sa propre pratique et le partage d'expérience entre les participants
- Ateliers vidéo et cas pratiques

DÉTAILS DE LA FORMATION



Public et prérequis :

Cette formation s'adresse à tout intervenant en santé au travail, acteurs en conduite de projet, encadrants, souhaitant monter en compétence sur la construction et l'animation de démarches participatives. Groupe de 4 à 10 participants.



Intervenant :

Benoit Langlois & Joffrey Regent
Psychologues du Travail & Ergonomes



Financement :

Formation finançable par votre OPCO.



Durée :

Formation classique : 2 jours (14h)
Formation action : 3 jours (21h)

Outiller les
acteurs de
l'entreprise

**CRÉATIVITÉ ET INNOVATION :
FAIRE NAÎTRE ET ABOUTIR DES IDÉES**



ETPOURQUOIPAS
EMPÊCHEURS DE PENSER EN ROND

CRÉATIVITÉ ET INNOVATION : FAIRE NAÎTRE ET ABOUTIR DES IDÉES

NOTRE CONSTAT

Face à un problème nouveau, dans le cadre d'une conduite de projet ou dans le cadre d'un développement d'entreprise, la question qui se pose souvent est « *Comment trouver de bonnes idées ?* ». Des post-it, des feutres de couleurs, un environnement cosy et des bonbons sur la table : la formule magique pour être créatif ?

À l'heure où « innovation » rime souvent avec « développement économique », nombreux sont ceux qui veulent exploiter leur potentiel créatif ou celui de leurs collaborateurs. Mais la question de l'innovation n'est pas si simple, et les méthodes doivent pouvoir s'adapter à chacun, à chaque collectif de travail, et à chaque projet.

Innover, c'est avant tout imaginer des réponses face à un besoin existant, ou qui pourrait exister demain : la maîtrise de l'analyse des usages et la phase d'idéation est donc primordiale.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- Analyser les usages et formaliser les besoins en innovation
- Accompagner les processus créatifs
- Construire et utiliser des méthodes innovantes
- Faire émerger les idées, les organiser, les mettre en débat pour les faire évoluer, les évaluer collectivement...



CONTENU DE LA FORMATION

La formation abordera entre autres les thématiques suivantes :

- Créativité ? Innovation ? De quoi parle-t-on ?
- L'analyse des usages : le réel au service de l'innovation
- Les bases d'une démarche participative
- Faire émerger et mettre au débat les idées
- Passer d'une idée à l'esquisse d'un projet innovant
- Atelier pratique : innovons ensemble



LES POINTS FORTS DE LA FORMATION

- Une animation par un binôme expérimenté et complémentaire
- Des bases théoriques amenées de manière digeste et ludique
- Des ateliers pratico-pratiques basés sur l'« expérience vécue »
- Des jeux de rôle et Serious-Game permettant de se projeter et de prendre du recul
- La présentation d'outils concrets testés pendant la formation
- La place pour les questionnements et cas réels des stagiaires



DÉTAILS DE LA FORMATION

Public et prérequis :

Cette formation s'adresse à tout acteur amené à accompagner des processus créatifs et favoriser l'innovation au sein d'une structure.

Groupe de 2 à 10 participants.



Intervenant :

Benoit Langlois & Joffrey Regent
Psychologues du Travail & Ergonomes



Financement :

Formation finançable par votre OPCO.



Durée :

Formation classique : 2 jours (14h)
Formation action : 3 jours (21h)

Outiller les
acteurs de
l'entreprise

ÉCOSYSTÈME DE TRAVAIL : CAPITALISER SUR LES RESSOURCES DE L'ENTREPRISE



ETPOURQUOIPAS
EMPÊCHEURS DE PENSER EN ROND

ÉCOSYSTÈME DE TRAVAIL : CAPITALISER SUR LES RESSOURCES DE L'ENTREPRISE

NOTRE CONSTAT

Une entreprise est un système complexe d'interdépendances dans lequel des femmes, des hommes, des outils techniques, des organisations et des informations, interagissent entre eux par l'intermédiaire de ce qu'on appelle le « travail ». Travailler est notre activité quotidienne ; c'est plus que le résultat, c'est aussi ce que nous faisons, comment nous le faisons et avec quels effets. Son analyse est une mine d'informations utiles pour les décideurs et le management. Pourtant, bien que la plupart des entreprises cherchent à améliorer leur productivité, régler les problèmes qui surviennent et préserver leurs ressources humaines, le « travail » reste étonnement le grand absent des discussions, et des projets. Qu'est-ce que le « travail » ? En quoi est-il un levier essentiel dont la prise en compte permet la réussite des projets d'amélioration ou de changement ? Pourquoi est-il important de voir l'entreprise comme un écosystème, possédant des ressources ? Quelles sont ces ressources et comment les développer ?

OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- Connaître les bases théoriques en compréhension et analyse du travail
- Valoriser le travail dans une conduite de projet afin de ne pas dégrader les conditions de travail et favoriser la conduite du changement
- Éviter les pièges courant dans la conduite du changement
- Utiliser le travail comme levier pour le management et comme outil d'aide à la décision pour le top management
- Identifier les ressources de l'entreprise et les développer

CONTENU DE LA FORMATION

La formation abordera entre autres les thématiques suivantes :

- Que nous apprennent les sciences du travail ?
- Notions utiles à la compréhension du travail (prescrit, réel, régulation, compromis opératoire, etc.)
- Les outils et méthodes pour l'analyse du travail
- Comprendre la place de la ressource humaine dans la réalisation du travail
- Ecosystème de travail : organisation du travail, aménagement spatial, management, informations, outils techniques... Comment identifier les leviers et optimiser l'écosystème ?
- Capitaliser sur la compréhension du travail et de l'écosystème pour alimenter une conduite de projet
- La posture à adopter et les pièges à éviter

LES POINTS FORTS DE LA FORMATION

- Une animation par un binôme complémentaire.
- L'alternance entre des séquences d'apports théoriques et des temps de mise en pratiques.
- L'analyse réflexive sur sa propre pratique et le partage d'expériences entre les participants.
- Ateliers vidéo et cas pratiques.

DÉTAILS DE LA FORMATION

Public et prérequis :

Cette formation s'adresse aux managers, décideurs, préventeurs, représentants du personnel, chefs de projet, amenés à contribuer à la conduite de projet de changement ou d'amélioration. Groupe de 2 à 10 participants.

Intervenants :

Joffrey Regent & Benoit Langlois
Psychologues du Travail & Ergonomes

Financement :

Formation finançable par votre OPCO.



Durée :

Formation classique : 2 jours (14h)
Formation action : 3 jours (21h)

Outiller les
acteurs de
l'entreprise

**CONDUITE DE PROJET :
COMPRENDRE ET ACCOMPAGNER LES
CHANGEMENTS**



ETPOURQUOIPAS
EMPÊCHEURS DE PENSER EN ROND

CONDUITE DE PROJET : COMPRENDRE ET ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS

NOTRE CONSTAT

Le monde du travail évolue en permanence, et la conduite de projet est de fait l'une des clés pour amorcer, accompagner et maîtriser ces changements.

Qu'ils visent une réorganisation, une réimplantation, la dématérialisation de supports papier, l'intégration d'un nouveau logiciel ou encore la refonte d'un process d'accueil, les projets soulèvent tous les mêmes interrogations :

- Comment définir les besoins, les structurer, aboutir à des objectifs adaptés ?
- Comment analyser les situations de travail initiales pour en tirer les informations essentielles au projet et cadrer les transformations ?
- Comment construire une équipe projet, associer les compétences, et animer de manière méthodique les différentes étapes du projet ?
- Comment anticiper, simuler et accompagner l'impact pour le travail et pour ceux qui le réalisent ?

C'est autour de ces questions, parmi d'autres, que nous vous proposons d'aborder le sujet.

OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- Connaître les repères théoriques liés à la conduite de projet
- Connaître les différentes natures de projet et ce qu'elles supposent en terme de méthode
- Mobiliser une approche, un positionnement et une méthodologie permettant d'accompagner les projets
- Savoir associer les acteurs d'un projet et favoriser leur participation effective
- Identifier les causes à l'origine de l'échec des projets

CONTENU DE LA FORMATION

La formation abordera entre autres les thématiques suivantes :

- Qu'est ce qu'un projet ? Qu'est ce qu'un projet réussi ? Quels repères essentiels ?
- Comprendre et analyser le besoin
- Construire une structure projet cohérente
- Analyser une situation initiale pour projeter les transformations
- Mettre en place une simulation pour anticiper l'impact sur les situations futures
- Les bases d'une démarche participative
- Cas pratique : les projets que je pilote ou que j'accompagne

LES POINTS FORTS DE LA FORMATION

- Une animation par un binôme expérimenté et complémentaire
- Des ateliers ludiques et source de débat
- Des jeux de rôle et Serious-Game permettant de se projeter et de prendre du recul
- La présentation et la prise en main d'outils concrets
- L'analyse de cas réels partagés par les stagiaires

DÉTAILS DE LA FORMATION

Public et prérequis :

Cette formation s'adresse à tout acteur en entreprise ou structure publique impliqué dans la conduite de projets de transformation : projet immobilier, projet d'interface (logiciel, application...), réorganisation, insertion de nouvelles technologies, dématérialisation, refonte de process, etc. Groupe de 2 à 10 participants.

Intervenants :

Benoit Langlois & Joffrey Regent
Psychologues du Travail & Ergonomes

Financement :

Formation finançable par votre OPCO.



Durée :

Formation classique : 2 jours (14h)
Formation action : 3 jours (21h)

Outiller les
acteurs de
l'entreprise

INGÉNIERIE DE FORMATION : SORTIR DU CADRE POUR MIEUX TRANSMETTRE



ETPOURQUOIPAS
EMPÊCHEURS DE PENSER EN ROND

INGÉNIERIE DE FORMATION : SORTIR DU CADRE POUR MIEUX TRANSMETTRE

NOTRE CONSTAT

Vous souhaitez construire des formations originales, ludiques et pragmatiques ?
La transmission de compétences n'est jamais simple, et l'équilibre entre un fond solide et une forme digeste est souvent complexe à construire.

Fort de notre expérience dans ce domaine, nous vous proposons de vous accompagner pour la conception et l'animation de vos formations :

- Comment construire une arborescence pédagogique cohérente ?
- Comment construire des supports digests et originaux ?
- Comment sortir du cadre classique ?
- Comment intégrer des ateliers pédagogiques participatifs : débats, jeux de rôle, Serious Game, ateliers ludiques, partage d'expérience, ...
- Comment assurer une animation de qualité ? Favoriser la participation, l'échange d'opinions, l'expression de chacun... tout en tenant le cadre ?

Ces questions seront, entre autres, la base de notre proposition d'accompagnement.

OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- Connaître les principes de base de l'ingénierie de formation
- Savoir référencer et classer les « briques compétences » à transmettre
- Construire une arborescence pédagogique adaptée aux objectifs définis
- Construire des supports pédagogiques originaux et au format adapté
- Maîtriser les principes fondamentaux de l'animation d'une formation
- Savoir évaluer un dispositif pédagogique pour le faire évoluer

CONTENU DE LA FORMATION

La formation abordera entre autres les thématiques suivantes :

- Ingénierie de formation... de quoi parle-t-on?
- Briques compétences : les repérer, les analyser, les transmettre
- Arborescence pédagogique : pas-à-pas vers la montée en compétences
- Support pédagogique : trouver le bon équilibre
- Les grands principes de la ludopédagogie
- Jeux de rôle et Serious Game: des formats originaux et immersifs
- La formation... et après?

LES POINTS FORTS DE LA FORMATION

- Une animation par un binôme expérimenté et complémentaire
- Des ateliers ludiques et source de débat
- Des formats pédagogiques originaux à expérimenter
- Des outils, trucs et astuces basés sur des retours d'expérience
- L'apport et l'analyse de cas concrets portés par les stagiaires

DÉTAILS DE LA FORMATION

Public et prérequis :

Cette formation s'adresse à tout acteur de structure publique ou privé amené à construire et/ou animer un dispositif de formation professionnelle. Groupe de 2 à 10 participants.

Intervenants :

Benoit Langlois & Joffrey Regent
Psychologues du Travail & Ergonomes

Financement :

Formation finançable par votre OPCO.



Durée :

Formation classique : 2 jours (14h)
Formation action : 3 jours (21h)

Outiller les
acteurs de
l'entreprise

EXPLOITER LES CAPACITÉS DE POWERPOINT : FORMALISATION ET ANIMATION DE SUPPORTS ORIGINAUX



ETPOURQUOIPAS
EMPÊCHEURS DE PENSER EN ROND

EXPLOITER LES CAPACITÉS DE POWERPOINT : FORMALISATION ET ANIMATION DE SUPPORTS ORIGINAUX

NOTRE CONSTAT

La maladie des « *bullet points* » n'est pas une fatalité ! Vous est-il déjà arrivé d'assister à une présentation et de vous dire « *Houla, ce PowerPoint, ça va pas du tout ?* », ou peut-être d'avoir vous même construit un support sans être satisfait du résultat ?

Par manque de maîtrise de l'outil, ou par manque d'inspiration, les supports PowerPoint finissent parfois trop denses, trop classiques, peu clairs ou encore peu esthétiques. Ils sont en tout cas très souvent sous-exploités. Un document PowerPoint peut représenter un formidable outil pour appuyer un discours, une idée, un temps d'échange... Que ce soit pour une formation, une restitution, une conférence, une réunion, l'animation d'un groupe de travail, ou encore pour réaliser un maquettage d'interface, des scénarii d'implantation spatiale ou un outil à l'appui du management, PowerPoint est une ressource efficace et très modulable.

A partir d'exemples concrets et de tutoriels, nous vous proposons de vous faire monter en compétence pour construire des supports qualitatifs originaux, dynamiques, et en phase avec vos besoins.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- Connaître les différents usages possibles de PowerPoint et comprendre son menu de navigation
- Maîtriser les outils d'animation et de transition
- Maîtriser l'usage des images (photo, plan), des icônes, et savoir les transformer
- Illustrer des analyses, constats et idées de manière symbolique, synthétique et percutante
- Construire un maquettage d'interface basique
- Formaliser des schémas d'implantation spatiale et organisationnelle



CONTENU DE LA FORMATION

La formation abordera entre autres les thématiques suivantes :

- Quels sont les intérêts de PowerPoint, en quoi peut-il être un outil puissant ?
- Les erreurs à éviter
- Le menu de navigation et ses fonctionnalités de base
- L'illustration des analyses, constats et idées
- La formalisation spatiale et organisationnelle
- La modification d'images
- La construction d'interfaces interactives
- Animer un groupe de travail avec PowerPoint comme outil intermédiaire



LES POINTS FORTS DE LA FORMATION

- Une animation par un binôme expérimenté et complémentaire
- Un questionnement sur sa propre expérience et sur ses axes de développement
- Une mise en pratique importante permettant de consolider les acquis
- Des ateliers ludiques portant sur une grande diversité de situations d'usage



DÉTAILS DE LA FORMATION

Public et prérequis :

Cette formation s'adresse à tout acteur en entreprise ou structure publique qui utilise ou aimerait utiliser PowerPoint pour appuyer son activité. Les participants devront être équipés d'un PC et de PowerPoint. Groupe de 2 à 10 participants.



Intervenants :

Benoit Langlois & Joffrey Regent
Psychologues du Travail & Ergonomes



Financement :
Formation finançable par votre OPCO.



Durée :

Formation classique : 2 jours (14h)
Formation action : 3 jours (21h)

Développer
la santé et
l'efficience

**MANAGEMENT & SYSTÈME MANAGÉRIAL :
AMÉLIORER LE MANAGEMENT GLOBAL DANS
VOTRE ENTREPRISE**



ETPOURQUOIPAS
EMPÊCHEURS DE PENSER EN ROND

MANAGEMENT & SYSTÈME MANAGERIAL : AMÉLIORER LE MANAGEMENT GLOBAL DANS VOTRE ENTREPRISE

NOTRE CONSTAT

Bien que le travail du cadre soit majoritairement invisible, on associe volontiers à ses tâches certains mots clés. On sait ce que le manager fait : il pilote, il décide, il contrôle, il motive, il délègue. Cela paraît « simple ». Mais dès lors que l'on cherche à régler concrètement les problèmes de gouvernance ou de management, le sujet devient rapidement sec et les solutions pauvres ou fragiles... Le management est souvent considéré à tort comme un sujet qui va de soi, alors que c'est certainement l'un des métiers les plus compliqués à exercer, demandant des compétences variées dans un environnement rarement stable. Finalement la question ne devrait pas être que font les managers, mais à quoi est supposé servir le management ? À quels besoins de l'entreprise doit-il répondre ? Traiter réellement la problématique du management suppose deux préalables : comprendre que la question du management ne porte pas que sur le manager mais aussi sur le système managérial dans lequel il évolue, et disposer des bonnes clés de lecture pour agir efficacement.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- Connaître les repères fondamentaux concernant le management et sortir des idées reçues
- Identifier, analyser et résoudre les « situations problèmes » rencontrées au quotidien
- Connaître les différents axes de travail concernant la problématique du management
- Mettre en œuvre des méthodes de régulation et de recherche collective d'amélioration



CONTENU DE LA FORMATION

La formation abordera entre autres les thématiques suivantes :

- Qu'est ce que le manager manage ? Manager des humains vs manager le travail
- Qu'est ce qu'un système managérial et comment en créer un qui soit au service des encadrants et de l'entreprise ?
- Le rôle du manager auprès de ses équipes : un rôle de régulateur
- Le rôle du manager auprès de ses supérieurs : un rôle politique
- Le rôle du manager dans l'écosystème : un traducteur d'informations utiles
- Les marges de manœuvre dont a besoin un manager pour faire son travail
- Les outils utiles au manager : analyse du travail, espaces de discussion et grilles de lectures



LES POINTS FORTS DE LA FORMATION

- Une animation par un binôme expérimenté et complémentaire
- Des ateliers ludiques et des illustrations par des situations réelles
- Une prise de recul importante sur la question du management
- La présentation et la prise en main d'outils concrets
- L'analyse de cas réels partagés par les stagiaires



DÉTAILS DE LA FORMATION

Public et prérequis :

Cette formation s'adresse à tout acteur de l'entreprise amené à assurer des fonctions de management ou à agir sur les systèmes managériaux de la structure (décideurs, RH, préventeurs).



Intervenants :

Joffrey Regent & Benoit Langlois
Psychologues du Travail & Ergonomes



Financement :
Formation finançable par votre OPCO.



Durée :

Formation classique : 2 jours (14h)
Formation action : 3 jours (21h)

Développer
la santé et
l'efficience

**LES NOUVEAUX ENJEUX DU
TRAVAIL TERTIAIRE :
RÉINVENTER LE TRAVAIL ET SES
RESSOURCES**



ETPOURQUOIPAS
EMPÊCHEURS DE PENSER EN ROND

LES NOUVEAUX ENJEUX DU TRAVAIL TERTIAIRE : RÉINVENTER LE TRAVAIL ET SES RESSOURCES

NOTRE CONSTAT

La crise sanitaire a chamboulé le monde du travail, et en particulier le secteur tertiaire. Des mutations profondes se sont créées ou accélérées : télétravail massif, management distanciel/présentiel, flex office/NWoW, contenu et sens du travail...

De nouveaux enjeux émergent donc, et avec eux de nouvelles problématiques à traiter :

- Comment organiser le télétravail massif ? Gérer la charge de travail ? L'organisation collective et individuelle ? Les équipements ? Réinventer les process d'accueil d'utilisateurs ou de clients ?
- Comment manager à distance et en présentiel ? Quel équilibre ? Quelle synergie ? Comment assurer l'équité ?
- Comment construire des espaces adaptés aux nouveaux enjeux du travail ? Proposer des ressources pour les travailleurs nomades ? Innover ?
- Dans ce contexte, comment questionner le sens du travail ? Epauler une GRH cohérente ? Accompagner les réorganisations ?

Pour approcher ces sujets, nous vous proposons d'accompagner "ceux qui accompagnent" (RH, manager, chef de projet, etc.) afin de les outiller concrètement sur ces enjeux majeurs.

OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- Connaître les enjeux et perspectives d'évolution du travail en secteur tertiaire
- Savoir analyser et agir sur les problématiques liés au télétravail et aux mutations de l'organisation du travail, des espaces et des équipements
- Savoir appuyer le management et les aider à comprendre les enjeux liés aux collectifs de travail
- Prendre du recul et alimenter les sujets liés au sens du travail et à l'accompagnement des « ressources humaines » d'une structure

CONTENU DE LA FORMATION

La formation abordera entre autres les thématiques suivantes :

- Secteur tertiaire : une évolution catalysée par la crise sanitaire
- Comprendre l'Humain au travail
- « New Ways of Working » : un effet de mode ?
- L'adéquation Organisation-Espace-Equipement
- Distanciel et présentiel : un équilibre fragile
- Et dans tout ça... qui gagne quoi ?
- Ateliers : retour d'expérience et projets à venir

LES POINTS FORTS DE LA FORMATION

- Une animation par un binôme expérimenté et complémentaire
- Des clefs de compréhension pour mieux comprendre l'humain et les situations de travail
- Des ateliers ludiques et source de débat
- Des outils et méthodes concrètes, mobilisables sur le terrain
- L'analyse de cas réels portés par les stagiaires

DÉTAILS DE LA FORMATION

Public et prérequis :

Cette formation s'adresse à tout acteur accompagnant des enjeux d'évolution du travail en secteur tertiaire (RH, manager, chef de projet, etc.), souhaitant s'outiller davantage sur ces sujets. Groupe de 2 à 10 participants.

Intervenants :

Benoit Langlois & Joffrey Regent
Psychologues du Travail & Ergonomes

Durée :

Formation classique : 2 jours (14h)
Formation action : 3 jours (21h)

Financement :
Formation finançable par votre OPCO.



Développer
la santé et
l'efficience

PRÉVENIR LES TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES



ETPOURQUOIPAS
EMPÊCHEURS DE PENSER EN ROND

PRÉVENIR LES TROUBLES MUSCULOQUELETTIQUES

NOTRE CONSTAT

Avec l'évolution de la technique et la tertiarisation du monde du travail, on aurait pu penser que les atteintes à la santé physique des travailleurs seraient en net diminution. Pourtant force est de constater que les salariés atteints de douleurs physiques sont nombreux, et que les chiffres ne sont pas à la baisse (les TMS ont augmenté de 60% depuis 2003, et représentaient en 2015 87% des maladies professionnelles ayant entraîné un arrêt de travail ou une compensation financière).

Au-delà de l'impact sur les salariés, les TMS représentent aussi un mal pour l'entreprise : perte de savoir-faire, d'efficacité, absentéisme, retard, erreur, coûts directs et indirects... Les formations « geste & posture » sont souvent déployées en réponse, mais la complexité de l'émergence des TMS rend souvent ces mesures peu efficaces. Nous vous proposons d'une part de vous aider à comprendre quels sont les déterminants à l'origine de TMS potentiels, et d'autre part de vous permettre d'identifier les leviers d'actions propre à votre entreprise qui permettront leur prévention.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- Comprendre en quoi le travail peut être soit un facteur protecteur des TMS, soit en être à l'origine
- Appréhender la complexité de l'émergence des TMS pour identifier des leviers d'actions
- Comprendre les enjeux de la prévention et de la mise en place d'une conduite de projet
- Créer et mener une démarche de prévention (méthodologie, implications des acteurs diagnostic et plan d'actions, erreurs à éviter)



CONTENU DE LA FORMATION

La formation abordera entre autres les thématiques suivantes :

- Troubles musculosquelettiques et ressources humaines : comment appréhender la problématique ?
- Mobilisation du corps dans l'activité professionnelle : bases en analyse du travail
- Comment poser un diagnostic : votre organisation est-elle « TMSogène » ?
- Les déterminants à l'origine des TMS sont aussi des leviers d'action
- Les différents types de mesures (primaires, secondaires, tertiaires)
- Miser sur les connaissances et les savoir-faire présents dans le collectif de travail
- La conduite de projet au service de la prévention et de l'efficacité de l'entreprise



LES POINTS FORTS DE LA FORMATION

- Une animation par un binôme expérimenté et complémentaire.
- Une prise de recul importante sur la thématique.
- L'alternance entre des séquences d'apports théoriques et des temps de mise en pratiques.
- Ateliers vidéo et cas pratiques.
- Un questionnaire sur vos problématiques.



DÉTAILS DE LA FORMATION

Public et prérequis :

Cette formation s'adresse aux managers, décideurs, préventeurs gérant une activité source (ou potentiellement source) de troubles musculosquelettiques.
Groupe de 2 à 10 participants.



Intervenants :
Joffrey Regent & Benoit Langlois
Psychologues du Travail & Ergonomes



Financement :
Formation finançable par votre OPCO.



Durée :
Formation classique : 2 jours (14h)
Formation action : 3 jours (21h)

Développer
la santé et
l'efficience

**PRÉSERVER LES COLLECTIFS EN
PRÉVENANT LES « RISQUES
PSYCHOSOCIAUX »**



ETPOURQUOIPAS
EMPÊCHEURS DE PENSER EN ROND

PRÉSERVER LES COLLECTIFS EN PRÉVENANT LES « RISQUES PSYCHOSOCIAUX »

NOTRE CONSTAT



Bien que le sujet soit un peu moins médiatisé aujourd'hui, les « risques psychosociaux » sont malheureusement toujours d'actualité. Qu'ils se traduisent par des conflits entre salariés, une apparente résistance au changement, un mal-être individuel et/ou collectif, ces problématiques peuvent être traitées de deux manières : une première qui traite le sujet de manière relativement superficielle, ce qui souvent frustre les acteurs concernés et n'améliore pas la situation ; une deuxième visant à « dépsychologiser » le sujet et permettant de sortir des symptômes pour s'intéresser aux causes réelles. Ces causes réelles sont autant de leviers sur lesquels agir pour améliorer concrètement la situation. C'est l'approche que nous vous proposons.

OBJECTIFS



À l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- Maîtriser les notions théoriques en lien avec les « RPS » pour pouvoir en parler sereinement
- Réaliser un diagnostic objectif de la situation
- Discuter avec un individu ou un collectif en situation troublée
- Identifier des mesures primaires, secondaires et tertiaires
- Rédiger un plan d'actions adapté à leur contexte
- Savoir quelle place donner au management pour faciliter la résolution des situations

CONTENU DE LA FORMATION



La formation abordera entre autres les thématiques suivantes :

- Pourquoi parle-t-on plus qu'avant de souffrance au travail ? Effet de mode ou réalité ?
- Risques psychosociaux, ressources psychosociales, dimension psychosociale, de quoi parle-t-on ?
- Comprendre concrètement ce que sont les « RPS »
- Causes ou conséquences : identifier les déterminants à l'origine des problématiques
- Comment recueillir des informations fiables
- La question centrale du management : à la fois cible privilégiée et préventeur naturel
- Les différents types de mesures
- Favoriser la prévention et repérer les signaux faibles



LES POINTS FORTS DE LA FORMATION

- Une animation par un binôme complémentaire.
- L'alternance entre des séquences d'apports théoriques et des temps de mise en pratiques.
- L'analyse réflexive sur sa propre situation et le partage d'expérience entre les participants.
- Ateliers vidéo et cas pratiques.

DÉTAILS DE LA FORMATION

Public et prérequis :



Cette formation s'adresse à tout intervenant en santé au travail, acteurs en conduite de projet, encadrants, décideurs souhaitant monter en compétence sur la prévention et la résolution des troubles psychosociaux.

Groupe de 2 à 10 participantes.



Intervenants :

Joffrey Regent & Benoit Langlois
Psychologues du Travail & Ergonomes



Financement :

Formation finançable par votre OPCO.



Durée :

Formation classique : 2 jours (14h)
Formation action : 3 jours (21h)

Développer
la santé et
l'efficience

CONSTRUIRE OU AMÉLIORER VOTRE POLITIQUE DE PRÉVENTION DES ACCIDENTS



ETPOURQUOIPAS
EMPÊCHEURS DE PENSER EN ROND

CONSTRUIRE OU AMELIORER VOTRE POLITIQUE DE PREVENTION DES ACCIDENTS

NOTRE CONSTAT

Dans beaucoup d'organisations, la prise en compte de la sécurité repose sur l'élaboration de règles à respecter, sur la fourniture d'équipements de protection individuel et collectif que les salariés doivent porter ou utiliser, et sur l'aménagement des espaces. Bien que ces mesures soient absolument nécessaires et indispensables, elles ne sont pas suffisantes pour éviter la survenue d'accident (655 715 cas en 2019). La conception d'une politique de sécurité efficace suppose au moins deux préalables très structurant. Le premier est la compréhension du fonctionnement de l'Homme au travail, celui qui fait le travail et sur lequel le risque d'accident pèse. La prise en compte des aspects physiques mais aussi psychologiques et sociaux est fondamentale pour créer un système de sécurité réaliste et fiable. Le deuxième repose sur la contribution des salariés à l'élaboration des règles qu'ils devront respecter. Leurs connaissances du travail, de ses particularités, de ses aléas, est une source d'information essentielle pour concevoir un système de sécurité efficace.



OBJECTIFS

À l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- Construire une politique sécurité en l'appuyant sur l'analyse du travail réel
- Analyser et expliquer la survenue des accidents simples et des accidents complexes
- Développer l'adhésion des salariés à leur politique sécurité
- Créer un système de prévention permettant d'éviter la survenue d'accidents



CONTENU DE LA FORMATION

La formation abordera entre autres les thématiques suivantes :

- La sécurité au travail : les différentes manières d'appréhender le risque professionnel
- La compréhension du travail réel au service de la sécurité
- Établir un arbre des causes : éviter les pièges
- Les accidents comme occasions d'améliorer l'écosystème de travail
- Capitaliser sur les accidents passés pour éviter des accidents à venir
- La « sécurité réglée » et la « sécurité gérée » : 2 approches à ne pas dissocier
- Le repérage et la démocratisation des savoir-faire de prudence
- Au-delà de la politique, créer une véritable culture sécurité



LES POINTS FORTS DE LA FORMATION

- Une animation par un binôme expérimenté et complémentaire.
- Une prise de recul importante sur la thématique.
- L'alternance entre des séquences d'apports théoriques et des temps de mise en pratiques.
- Ateliers vidéo et cas pratiques.
- Un questionnaire sur vos problématiques.



DÉTAILS DE LA FORMATION

Public et prérequis :

Cette formation s'adresse aux managers, décideurs, préventeurs amener à définir ou développer une politique de prévention des accidents. Groupe de 2 à 10 participants.



Intervenants :
Joffrey Regent & Benoit Langlois
Psychologues du Travail & Ergonomes



Financement :
Formation finançable par votre OPCO.



Durée :
Formation classique : 2 jours (14h)
Formation action : 3 jours (21h)

NOUS CONTACTER



etpourquoipasformation@gmail.com

Joffrey REGENT

06 21 82 45 10



Benoit LANGLOIS

06 22 70 31 71



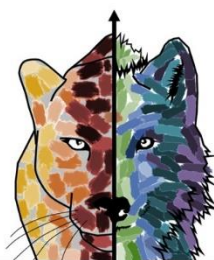
Site Internet

www.etpourquoipas.info



Nos actualités

<https://www.instagram.com/etpourquoipasformation/>



ETPOURQUOIPAS
EMPÊCHEURS DE PENSER EN ROND