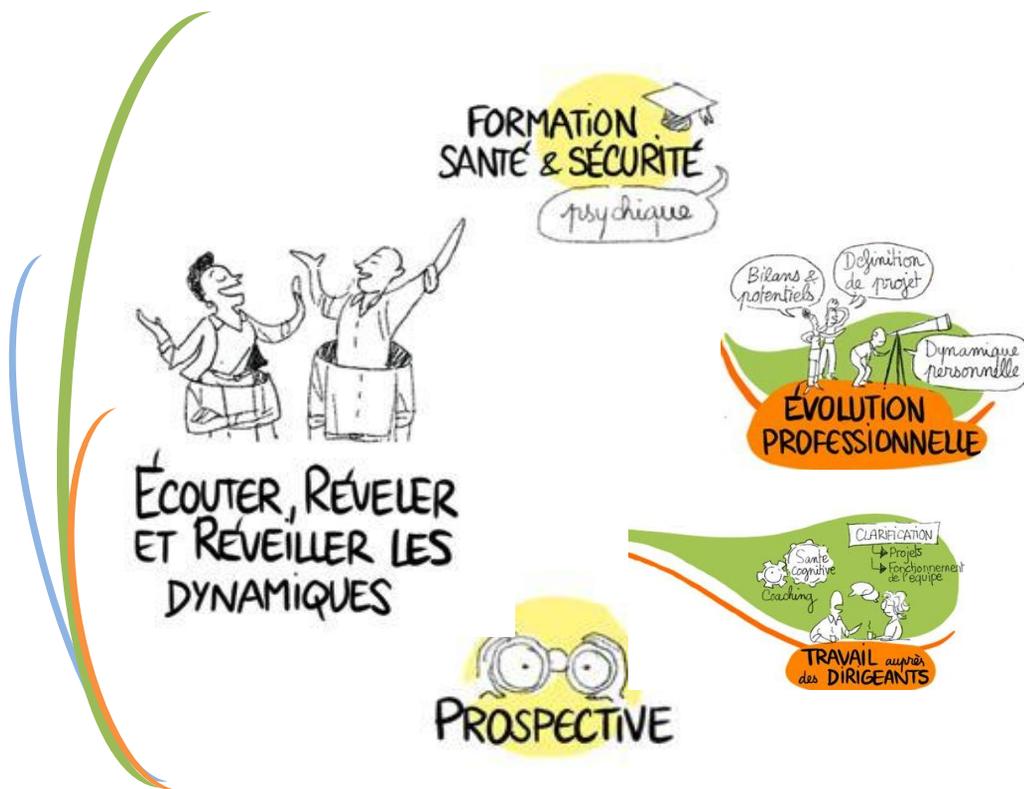


À vos côtés depuis 2005  
Organisme de formation  
Cabinet conseil  
Centre Bilan de Compétences

Catalogue de  
formation  
2025

La **psychologie du travail**  
au service de la **formation**  
et des **dynamiques de changements**



Parc Industriel de la Plaine de l'Ain

Les Fenières - 110 Allée des Lilas

01150 SAINT VULBAS

ceforpsytravail@gmail.com - 06 30 13 86 51

[www.ceforpsy.com](http://www.ceforpsy.com)

Certifié

 DataDock

**Qualiopi**  
processus certifié 

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Certifié pour les ACTIONS DE FORMATION et les BILANS DE COMPÉTENCES



## QUI – NOUS CONNAÎTRE ET DÉCOUVRIR NOTRE PLUS VALUE

- 1- Présentation CeforPsy
- 2- Missions & valeurs
- 3- Votre interlocutrice
- 4- Références

## QUOI – VOUS FORMER : CATALOGUE DE FORMATION

### SANTÉ ET SÉCURITÉ PSYCHIQUES AU TRAVAIL



- Risques Psycho-Sociaux
- Gestion de crise
- Qualité de Vie et des Conditions de Travail & Innovation Sociale
- Management

### PROSPECTIVE & ACCOMPAGNEMENT AUX CHANGEMENTS



- Outils de prospective
- Conception nouveau produit/service
- Méthodes créatives de résolution de problème
- Accompagnement des équipes dans une période de changement
- Démarche de projet

### DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL



- Prévention et lutte contre la désinsertion professionnelle
- Bilans et définition de projet professionnel et personnel
- Appui Managérial et RH
- Outils opérationnels

### SANTÉ COGNITIVE DU DIRIGEANT



- Coaching Pyramid'Leader® : le capital santé comme 1<sup>er</sup> actif immatériel de l'entreprise
- Environnement proche : être Sentinelle de la santé du dirigeant
- Gestion de crise

## COMMENT – TRAVAILLER ENSEMBLE



- Contacts
- Financements



ÉCOUTER, RÉVELER  
ET RÉVEILLER LES  
DYNAMIQUES

QUI

NOUS CONNAÎTRE ET DÉCOUVRIR NOTRE PLUS VALUE

- 1- Présentation CeforPsy
- 2- Missions & valeurs
- 3- Votre interlocutrice
- 4- Références



## Présentation de CeforPsy

# OUTILS PRAGMATISME EXPERTISE

# PSYCHOLOGUE du TRAVAIL

27ans d'Expérience

FORMATION, CONSEIL  
ACCOMPAGNEMENT



**ODILE BOUDOT**

FORMATION  
SANTÉ & SÉCURITÉ  
psychique

PROSPECTIVE

GESTION de CRISE

ACCOMPAGNEMENT des DIRIGEANTS

Intervenante en prévention des risques professionnels

Opératrice potentialisatrice  
Méthode d'auto-évaluation de ses potentiels

Accompagnement au changement  
Analyse des pratiques  
Prospective  
conflit  
Collaboration  
Coopération

**TRAVAIL en ÉQUIPE**

Bilans & potentiels  
Définition de projet  
Dynamique personnelle

**ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**

CLARIFICATION  
Santé cognitive  
Coaching  
Projets  
Fonctionnement de l'équipe

**TRAVAIL auprès des DIRIGEANTS**

Ateliers "ACTEURS de DEMAIN"  
Accompagnement de l'HUMAIN à travers la crise du COVID  
Réflexion et prospective



ÉCOUTER, RÉVÉLER ET RÉVEILLER LES DYNAMIQUES

- GRANDS GROUPES
- TPE-PME
- COLLECTIVITÉS PUBLIQUES
- DOMAINE de L'INSERTION

L. Bernet Facilitation Graphique

## Missions et Valeurs

### CEFORPSY

- Organisme de formation
- Cabinet conseil indépendant
- Centre de Bilan de Compétences

Créé en 2005 par Odile BOUDOT, Psychologue du Travail, dans une volonté de mise à disposition pour les organisations, des connaissances, outils et compétences de la psychologie du travail, CeforPsy est spécialisé dans l'expertise de la prévention et de la gestion de la santé mentale et cognitive au travail, et l'optimisation de la Ressource Humaine.

### PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL



**Qui est-il ?** Spécialiste de l'observation, de l'analyse des situations de travail réel et des enjeux des interactions humaines, il équilibre santé mentale des salariés et enjeux de l'organisation.

**Que fait-il en entreprise ?** Il est le garant de la qualité et des bonnes conditions de vie au travail, un interlocuteur incontournable en cas de difficultés (conflit, burn out, crise...), un accompagnant précieux en évolution professionnelle.

**Ce qu'il n'est pas :** psychologue clinicien, médecin-psychiatre, thérapeute, psychanalyste

### OUTILS -PRAGMATISME - EXPERTISE

CeforPsy est un organisme respectueux d'une approche et éthique humanistes, novateur et engagé. Axées sur les Sciences Cognitives et du comportement humain, nos actions de formations et interventions spécifiques de conseil-coaching-accompagnement s'appuient sur les concepts de développement des ressources et potentiels individuels & collectifs.

CeforPsy se base sur les Sciences Cognitives, la Psychologie Positive et la Psychologie de la Performance et de l'Influence pour proposer des accompagnements sur-mesure, prenant en compte les dirigeants, les salariés et les structures dans une dimension systémique, en intégrant des approches liées aux ressources permettant de produire et promouvoir la santé, la qualité de vie et des conditions de travail et le bien-être au travail.

CeforPsy privilégie le dialogue, le partage d'expériences, la pratique et les aspects concrets par une approche collaborative et participative. L'objectif est d'apporter des clés de lecture opérationnelles et pragmatiques dans le quotidien des dirigeants et des équipes professionnelles.

**Confidentialité et déontologie** — Le psychologue est soumis au respect des règles de son code de déontologie.

votre interlocutrice



**PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL** - N° ADELI : 01 93 04 906



**CRÉATRICE ET DIRIGEANTE DE CEFORPSY** depuis 2005,  
Organisme de formation, cabinet conseil indépendant et Centre de Bilan  
de compétences,

Siret : 504 249 491 00037 — NAF : 8559A

NDA : 82 01 01 27 701



**IPRP** - Intervenante en Prévention des Risques Professionnels  
DIRECCTE Rhône Alpes - N° 15 22 963



**EXPERTE PSYCHOLOGUE**

Unité d'écoute et de Soutien Psychologique du SDIS de l'Ain depuis 2015



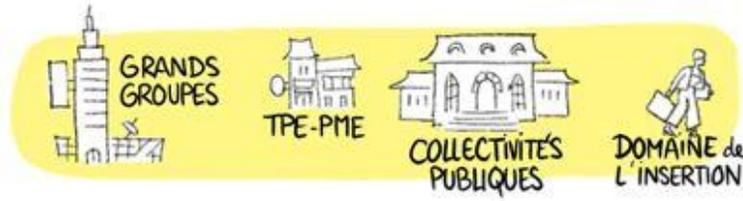
**OPÉRATRICE POTENTIALIS®** depuis 1997

Méthode pédagogique d'évaluation des potentiels cognitifs



## Références

ILS NOUS FONT CONFIANCE !



Entreprises/Fédérations  
Services de Santé au travail



Collectivités - Administrations  
Services publics



Secteurs Médico-social  
Insertion socioprofessionnelle



À vos côtés depuis 2005



QUOI

VOUS FORMER - CATALOGUE DE FORMATION

SANTÉ ET SÉCURITÉ PSYCHIQUES AU TRAVAIL

PROSPECTIVE & ACCOMPAGNEMENT AUX CHANGEMENTS

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

SANTÉ COGNITIVE DU DIRIGEANT



- Risques Psycho-Sociaux
- Management
- Qualité de Vie et des Conditions de Travail & Innovation sociale
- Gestion de Crise

*Présentation des formations les plus demandées*

# FORMATION à la PRÉVENTION DES RISQUES

## PSYCHOSOCIAUX : COMPRENDRE, DÉTECTER, AGIR, ORIENTER

À destination des MANAGERS



La prévention et la gestion des Risques Psycho-Sociaux sont devenus des enjeux incontournables pour les organisations ; elles sont à privilégier dans le cadre d'une politique de développement de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. **Prévenir les RPS, c'est en comprendre les causes et les conséquences, et s'appropriier des indicateurs pour repérer les signaux faibles, agir et orienter.**

Le format proposé permet aux managers et RH de disposer de temps d'échange privilégiés permettant de lever toutes les appréhensions sur la question des risques psychosociaux et d'aborder une variété de thématiques en les rattachant systématiquement à une **dimension opérationnelle**.

Formation établie sur mesure — Peut être adaptée à vos besoins

 **THÉMATIQUES**

- RPS
- QVCT

 **OBJECTIFS**

- Comprendre ce que sont les Risques Psycho-Sociaux, leurs causes et conséquences
- Adopter un langage commun
- Être en capacité de détecter, accompagner et orienter pour agir suffisamment tôt
- Apprendre à se préserver en adaptant sa posture managériale à la spécificité de chaque situation
- Renforcer la dynamique sociale de son équipe en identifiant des leviers de prévention et de développement propres à l'équipe
- Cartographier les acteurs internes et définir leurs rôles
- Partager des bonnes pratiques managériales entre pairs

 **PUBLIC**

Managers, RRH, DRH, Préventeurs, Chefs d'équipe

**PRÉ REQUIS : aucun**

**ACCESSIBILITE**

Locaux recevant tout public (Livret d'accueil)  
Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Guide d'accueil pour PSH)

 **DURÉE : 1 JOUR (7H)**

**MODALITÉS ET DELAI D'ACCES**

Positionnement pédagogique des stagiaires en amont de la formation. Signature convention de formation.  
Délai d'accès : dès constitution groupe de 5 à 10

**TARIF**

CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 48h à réception de votre demande

 **MODALITÉS PÉDAGOGIQUES**

- Formation en **présentiel**
- Matériel** : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC
- Moyens & outils pédagogiques** : Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, analyse de situations réelles et cas concrets, grille de renforcement de la dynamique d'équipe, questionnaire épuisement professionnel
- Évaluation** :
  - Des acquis en début, pendant et fin de formation : QCM, quiz avec corrigés immédiats, étude de cas
  - De la satisfaction de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session
- Formatrice** : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005

 **VALIDATION**

Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire  
Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client



### PROGRAMME

#### 1- De quoi parle t'on ?

Définitions  
Causes et conséquences  
Stress et violences  
Santé au travail  
Clés pour la gestion du stress des collaborateurs et de la prévention des tensions relationnelles  
*Jeux pédagogiques et exercices pratiques*

#### 2- S'approprier les outils de démarche et prévention des RPS

Indicateurs et signaux faibles  
Repérer et différencier ; épuisement professionnel, dépression professionnelle, anxiété, harcèlement moral/sexuel, choc post traumatique  
Écoute active : dire et ne pas dire  
Savoir aborder une situation de RPS  
Se préserver dans sa fonction de manager ; focus sur le burn out  
*Jeux pédagogiques et exercices pratiques*

#### 3- Des RPS à la QVCT : renforcer la dynamique d'équipe

Connaître les satisfacteurs collectifs et individuels  
Mettre en place les facteurs de performances collectives  
Cultiver son écologie personnelle  
*Jeux pédagogiques et exercices pratiques*

#### Évaluation de la journée de formation

Remise par mail après la formation à chaque stagiaire des supports pédagogiques et des liens vers des sites Internet relatifs au sujet.



Les + selon les stagiaires : **EXPERTISE TERRAIN et OUTILS**

Témoignages : « Les apports de l'expérience terrain de la formatrice permettent de se retrouver dans la réalité des situations et une pertinence des solutions opérationnelles »  
« Un point fort sur les différents temps de travail en petits groupes avec des outils utiles que je vais pouvoir utiliser avec mon équipe dès demain »

Conduire une politique de qualité de vie au travail nécessite d'agir à différents niveaux et d'impliquer l'ensemble des acteurs pour trouver des **solutions durables**.

Si le bien-être et l'engagement des salariés en sont une des clés, il s'agit de connaître comment mettre en place une **dynamique positive faisant du travail un facteur de santé, d'épanouissement personnel et collectif et de performance pour l'entreprise**.

Formation établie sur mesure — Peut être adaptée à vos besoins

**THÉMATIQUES**

- RPS
- QVCT

**OBJECTIFS**

- Rappeler le cadre juridique
- Définir les risques psychosociaux, leurs manifestations et leurs mécanismes d'apparition
- Identifier les enjeux humains, juridiques et organisationnels associés aux RPS
- Reconnaître les principaux signaux qui peuvent alerter, pour soi et chez ses collègues : physiologiques, psychologiques et comportementaux
- Identifier les principaux leviers d'action et les facteurs de protection
- Connaître les dispositifs existants dans son entreprise et les procédures d'alerte
- Connaître les sphères d'action de chaque acteur
- Développer la co-vigilance collective

**PUBLIC**

Tout collaborateur

PRÉ REQUIS : **aucun**

**ACCESSIBILITE**

Locaux recevant tout public (Livret d'accueil)  
Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Guide d'accueil pour PSH)

**DURÉE : 1 JOUR (7H)**

**MODALITÉS ET DELAI D'ACCES**

Positionnement pédagogique des stagiaires en amont de la formation. Signature convention de formation.  
Délai d'accès : dès constitution groupe de 5 à 10

**TARIF**

CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 48h à réception de votre demande

**MODALITÉS PÉDAGOGIQUES**

- Formation en **présentiel**
- matériel** : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC
- moyens & outils pédagogiques** : Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, analyse de situations réelles et cas concrets, exercice collaboratif à partir de jeu de cartes, questionnaire épuisement professionnel
- évaluation** :
  - Des **acquis** au début, pendant et fin de formation : QCM, quiz avec corrigés immédiats, étude de cas
  - De la **satisfaction** de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session
- Formatrice** : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005

**VALIDATION**

Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire  
Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client



## PROGRAMME

- 1. Comprendre les RPS**
  - Santé, risques professionnels et RPS
  - Définition des RPS
  - Satisfacteurs psychosociaux et risques psychosociaux : des RPS à la QVCT
  - Santé au travail depuis la crise COVID
  - Rapport de l'individu au travail
  - Le travail comme facteur de lien social et d'épanouissement
- 2. Causes et conséquences**
  - L'émergence des RPS : facteurs de risques/le rapport au travail
  - Focus sur le stress, violences, burn-out, harcèlement, conflit...
  - Conséquences des RPS sur l'individu/sur le collectif de travail/sur l'organisation
- 3. Se protéger**
  - Repérer les indicateurs d'alerte
  - Identifier ses facteurs de protection
  - L'investissement individuel et collectif pour une bonne santé au travail
- 4. Acteurs internes**
  - Cartographie, rôles
  - Outils internes : Plan de prévention des RPS, Enquête interne, Accompagnement médical, Accompagnement à la reprise de poste
  - Limites du rôle des acteurs
  - Obligation des collaborateurs
  - Les collaborateurs, des acteurs clés de la prévention par la connaissance du terrain et des collègues
  - La co-vigilance collective
- 5. Gérer les RPS**
  - Identifier et repérer un collaborateur/collègue en difficulté
  - Gestes et attitudes à mettre en place
  - Alerte
  - S'impliquer et se préserver
  - Évaluation de la journée de formation

*Des Exercices pratiques ont lieu tout au long de la journée sur les thèmes abordés  
Une autre ½ journée aborde les aspects juridiques  
Remise par mail après la formation à chaque stagiaire des supports pédagogiques et des liens vers une documentation relative au sujet.*



Les + selon les stagiaires : **ANIMATION et ECHANGES ENTRE PAIRS**

Témoignages : « Tous les exemples m'ont permis une bonne compréhension et des astuces pour protéger ma santé »  
« L'ensemble des salariés du groupe devrait pouvoir participer. J'ai beaucoup apprécié le dynamisme des échanges »

# SENSIBILISATION AUX VIOLENCES ET AU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

À destination des AGENTS DE COLLECTIVITÉS



Cette formation s'inscrit dans le cadre du développement de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Elle permet de cibler l'ensemble des Agents de la Collectivité, et de disposer avec eux d'un temps d'échange privilégié leur permettant de **lever leurs appréhensions sur la question des actes de violence au sein de la collectivité**. Le format ludique sur une demi-journée permet également d'aborder une **variété de thématiques** en les rattachant systématiquement à une **dimension réactionnelle et opérationnelle**.

Formation établie sur mesure – Peut être adaptée à vos besoins

## THÉMATIQUES

- RPS
- Discrimination, violences
- Santé au travail

## OBJECTIFS

- lutter contre tout type de violence, discrimination, harcèlement et en particulier les violences sexuelles et sexistes au sein des entités publiques (agents et élus employeurs concernés)
- comprendre les différentes formes de violence
- découvrir comment, quand et pourquoi agir
- connaître les différents acteurs et leur rôle



## PUBLIC

Agents des Collectivités

PRÉ REQUIS : *aucun*

## ACCESSIBILITE

Locaux recevant tout public (Livret d'accueil)  
Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Guide d'accueil pour PSH)



DURÉE : 1/2 JOUR (3H30)

## MODALITÉS ET DELAI D'ACCES

Positionnement pédagogique des stagiaires en amont de la formation. Signature convention de formation.  
Délai d'accès : dès constitution groupe de 15 à 20

## TARIF

CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 48h à réception de votre demande



## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Formation en **présentiel**
- matériel** : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC
- moyens & outils pédagogiques** : Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, analyse de situations réelles et cas concrets, exercice collaboratif à partir de jeu de cartes
- évaluation** :
  - Des **acquis** au début, pendant et fin de formation : QCM, quiz avec corrigés immédiats, étude de cas
  - De la **satisfaction** de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session
- Formatrice** : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005



## VALIDATION

Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire  
Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client



## PROGRAMME

1. Comprendre les différentes formes de violences  
Par sous-groupes et à travers un Jeu de Cartes pédagogique, les participants découvrent les différentes formes de violence, et confrontent leurs connaissances, leurs croyances, leurs erreurs  
Restitution en grand groupe et apport définitions
2. Détecter, prévenir et alerter  
Prendre soin de soi et des autres Agents est-il une obligation ?  
Responsabilité des Agents  
Signaux de détection  
*Jeux pédagogiques et exercices pratiques*
3. Les repères en termes de prévention au sein de la Collectivité  
Dispositif de signalement : protéger et Accompagner les victimes  
Le référent signalement  
Les dispositifs complémentaires internes et externes  
Les acteurs internes & externes et leurs rôles  
*Jeux pédagogiques et exercices pratiques*

Évaluation de la demi-journée de formation

*Remise par mail après la formation à chaque stagiaire des supports pédagogiques et des liens vers une documentation relative au sujet.*



## REF. CLIENTS

Mairie Saint-Genis-Laval – Formation 450 Agents de la Collectivité  
Ministère de l'Intérieur – Supervision d'équipe ALLODISCRI, dispositif de signalement du Pôle Ministériel

# REPÉRER, ALLER VERS, ACCOMPAGNER UN SALARIÉ EN DIFFICULTÉ

À destination des MANAGERS/RH/CHEFS DE SERVICE



Première expérience managériale ou non, le lien avec un collaborateur en difficulté n'est pas toujours simple. Comment être certain de la réaction managériale ? Avec qui en échanger ? Comment anticiper le mal être ou la difficulté en fonction de la marge de manœuvre managériale ? À quel moment faire appel aux instances/autres acteurs ? Où mettre le curseur de la difficulté ?

Répondre à ces interrogations et faire progresser sa pratique avec le regard extérieur d'une professionnelle **des interactions humaines sur les lieux de travail.**

Formation établie sur mesure — Peut être adaptée à vos besoins

## THÉMATIQUES

-RPS  
-Santé au travail

## OBJECTIFS

- repérer les signaux faibles
- entrer en relation et adopter la bonne posture et les bons mots
- évaluer les besoins
- évaluer sa marge de manœuvre dans la résolution de la situation
- orienter ; connaître les rôles des différents acteurs internes



## PUBLIC

RH, managers, chefs de service

PRÉ REQUIS : *aucun*

## ACCESSIBILITE

Locaux recevant tout public (Livret d'accueil)  
Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Espace d'accueil pour PSH)



DURÉE : 1 JOUR (7H)

## MODALITÉS ET DELAI D'ACCES

Positionnement pédagogique des stagiaires en amont de la formation. Signature convention de formation.  
Délai d'accès : dès constitution groupe de 15 à 20

## TARIF

CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 48h à réception de votre demande



## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

-Formation en **présentiel**

-**matériel** : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC  
-**moyens & outils pédagogiques** : Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, analyse de situations réelles et cas concrets, exercice collaboratif à partir de jeu de cartes

-**évaluation** :

-**Des acquis** en début, pendant et fin de formation : QCM, quizz avec corrigés immédiats, étude de cas  
-**De la satisfaction** de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session

-**Formatrice** : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005



## VALIDATION

Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire  
Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client



## PROGRAMME

1. Quelques rappels  
Définition et éléments de langage commun  
Facteurs de diminution des difficultés  
Facteurs d'augmentation des difficultés  
Mesure des éléments  
Typologie de stressseurs et de comportements inadaptés  
*Jeux pédagogiques et exercices pratiques*
  2. Repérer et identifier  
Difficultés et pièges de la détection des signaux  
Signaux de détection qui doivent alerter  
Identifier les signaux à distance  
Signaux faibles d'un collectif en difficulté  
*Jeux pédagogiques et exercices pratiques*
  3. Aller vers  
Entrer en relation dans un moment difficile  
Mots à dire et mots à ne pas dire  
*Jeux pédagogiques et exercices pratiques*
  4. Accompagner : écouter, prendre en charge et orienter  
Ecouter : la bonne posture  
Gérer le stress d'un collaborateur  
Prévenir en amont les tensions relationnelles au sein de l'équipe  
Entrer en relation dans un moment difficile  
Savoir orienter vers les réseaux d'acteurs internes et externes  
Leviers de l'accompagnement  
Savoir se préserver  
*Jeux pédagogiques et exercices pratiques*
- Évaluation de la journée de formation  
*Remise par mail après la formation à chaque stagiaire des supports pédagogiques et des liens vers une documentation relative au sujet.*



### Les + selon les stagiaires : **ÉCHANGES COLLECTIFS, EXPERTISE TERRAIN ET OUTILS**

Témoignages : « Formation dense dans laquelle les retours d'expérience de la formatrice permettent une bonne assimilation et du concret sur les concepts. Approche plus clinique et pragmatique. Plein de tips, merci.

Outils très intéressants pour nous questionner ; j'ai particulièrement apprécié le test sur d'auto-évaluation de nos capacités managériales »

# GESTION OPÉRATIONNELLE D'UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

## Outils et démarche de repérage et de prise en charge



La bonne gestion opérationnelle d'une situation de harcèlement moral/sexuel au travail nécessite une **méthodologie de repérage et de prise en charge de la victime et de la situation en elle-même.**

À la fin de la formation, le stagiaire est capable de :

- Mettre en place la méthodologie de « diagnostic de harcèlement moral/sexuel »
- Accueillir un signalement
- Evaluer et gérer une situation avérée.

### THÉMATIQUE

- Gestion et prévention des RPS
- Harcèlement moral/sexuel au travail

### OBJECTIFS

- Savoir distinguer harcèlement moral ou sexuel, violence-agressivité, faits de sexisme, méthode managériale inappropriée
- Comprendre le lien entre harcèlement et facteurs organisationnels
- Identifier les agissements et faits caractéristiques du harcèlement au travail
- Connaître le processus de harcèlement
- Apprendre les agissements constitutifs d'une situation de harcèlement
- Savoir différencier harcèlement et méthode de management par le stress
- Apprendre à entrer en communication avec une victime de harcèlement
- Découvrir et s'approprier l'écoute active
- Connaître le rôle des acteurs de l'organisation et celui de l'entourage professionnel de la victime
- Savoir réguler une situation
- Identifier les acteurs de la santé au travail et savoir orienter les salariés

### PUBLIC

Salariés rencontrant des problématiques de santé ou étant en situation de handicap

### PRÉREQUIS

Aucun pré requis

### ACCESSIBILITE

Locaux recevant tout public  
Prestation accessible aux personnes en situation de handicap

### DURÉE

1 jour (7h)

### DELAI D'ACCES

Dès constitution d'un groupe de 5 à 10

### COUT

CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 72h à réception de votre demande

### MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Exercices pratiques à partir de cas concrets

### EVALUATION

QCM, questions ouvertes, études de cas  
Corrigés immédiat

### FORMATRICE

Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy



### PROGRAMME

- 1- Cadre et définitions  
Violences, formes de harcèlement au travail reconnus par la jurisprudence, comportements hostiles et techniques de harcèlement, harcèl. discriminatoire  
Conditions nécessaires et cumulatives d'une situation de harcèlement au travail
- 2- Harcèlement moral et harcèlement sexuel  
Apparition de la notion de harcèlement moral  
Sociologie du harcèlement sexuel  
Différentes formes de harcèlement moral  
Différentes formes de harcèlement sexuel  
Harcèlement : frontières et distinctions
- 3- Les protagonistes et leur liens  
Harceleur et victime : liens visibles et invisibles  
Environnement proche  
Autres acteurs/témoins
- 4- Les agissements  
Comportements hostiles et techniques de harcèlement  
Un profil pour le harceleur ?  
Stratégies de harcèlement
- 5- Conséquences  
Pour la victime  
Pour le collectif de travail  
Pour l'organisation
- 6- Pourquoi ? Eléments de compréhension  
Les promesses du travail : la construction identitaire  
Les théories qui s'opposent
- 7- Intervention en cas de harcèlement ou de dénonciation de faits de harcèlement  
3 temps d'intervention :
  - Alerte de la situation
  - Régulation de la situation à travers 2 espaces distincts
  - Restauration d'une situationLes différents acteurs pour une approche pluridisciplinaire  
Eléments contributifs d'une situation de harcèlement au travail  
Eléments contributifs à la dégradation d'une situation de travail  
L'accompagnement et le soutien de la victime  
Protocole d'enquête interne
- 8- Les acteurs internes et externes de la prévention
- 9- La communication : un levier essentiel de lutte contre le harcèlement  
Évaluation de la demi-journée de formation

*Remise par mail après la formation à chaque stagiaire des supports pédagogiques et des liens vers une documentation relative au sujet.*



Les + selon les stagiaires : **EXPERTISE TERRAIN et PRAGMATISME**

Témoignages : « Une formation menée par une experte e terrain, ça fait du bien. On évite la théorie, on repart avec des outils et beaucoup de réponses à nos questionnements »  
« Formation très riche d'exemples et très opérationnelle »

Les managers sont des acteurs incontournables de la prévention des RPS et du développement de la QVCT.

Ils représentent une communauté modélisante en matière de prévention des RPS et d'écologie personnelle.

Et pourtant, selon le baromètre de Malakoff Humanis sur l'absentéisme, **les managers sont les 1ers touchés par les RPS** en 2022, et 54% d'entre eux estiment avoir de plus en plus de difficultés à gérer les priorités et sollicitations de leur équipe.

**Prendre soin des managers s'avère nécessaire pour éviter le burn out et les RPS.**

La formation propose d'apporter des clés de compréhension opérationnelles pour qu'ils puissent s'armer contre les RPS pour eux-mêmes et leur équipe, et mettre en place des conditions de la QVCT, qu'ils se resourcent et recouvrent une motivation équilibrée entre vie professionnelle et vie privée.

*Formation établie sur mesure — Peut être adaptée à vos besoins*

### THÉMATIQUES

-Prévention RPS et burn out  
-QVCT

### OBJECTIFS

- Comprendre ce que sont les risques Psycho-Sociaux, leurs causes et conséquences
- Apporter un focus sur le notion de burn-out / d'épuisement professionnel : en comprendre les causes, les symptômes, les conséquences, les phases de récupération, les actions pour s'en prévenir et les actions à mettre en place lors du retour au travail
- Identifier les enjeux des RPS et du burn out en termes de performance collective
- Cartographier les acteurs internes et externes, et les dispositifs existants
- Apprendre à détecter les signaux d'alerte
- Identifier des axes opérationnels de prévention des RPS et de développement de la QVCT
- Développer son écologie personnelle, pour prendre soin de soi et rester modélisant
- Développer ses compétences pour gérer les situations individuelles/collectives sensibles
- Partager des bonnes pratiques managériales entre pairs

### PUBLIC

Managers, Chefs d'équipe

PRÉ REQUIS : **aucun**

### ACCESSIBILITE

Locaux recevant tout public (Livret d'accueil)  
Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Évade d'accueil pour PSH)

DURÉE : 1 JOUR (7H)

### MODALITÉS ET DELAI D'ACCES

Positionnement pédagogique des stagiaires en amont de la formation. Signature convention de formation.  
Délai d'accès : dès constitution groupe de 8 à 12

### TARIF

CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 48h à réception de votre demande

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Formation en **présentiel**
- Matériel** : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC
- Moyens & outils pédagogiques** : Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, analyse de situations réelles et cas concrets, grille de renforcement de la dynamique d'équipe, questionnaire burn out
- évaluation** :
  - Des acquis** au début, pendant et fin de formation : QCM, quizz avec corrigés immédiats, étude de cas
  - De la satisfaction** de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session
- Formatrice** : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005

### VALIDATION

Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire  
Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client



### PROGRAMME

#### 1- Le manager et les RPS

Stress et violences  
Causes et conséquences des RPS  
Focus sur le burn out : les différentes phases, les facteurs organisationnels et individuels, les phases de récupération  
Contraintes actuelles pesant sur les managers  
Réseaux internes et externes en matière de prévention et gestion des salariés en souffrance  
Fonction de manager et poids des responsabilités  
*Exercices pratiques*

#### 2- Le manager, allié de la prévention de la santé et de la QVCT

Le manager, un rôle pivot  
Détection et écoute, les 2 missions fondamentales du manager  
Motivations et sources d'engagement  
*Exercices pratiques*

#### 3- Se préserver en tant que manager

Santé mentale et travail  
Développer son écologie personnelle  
Comprendre son propre fonctionnement, ses ressources et ses points forts  
Identifier ses signaux de protection  
*Exercices pratiques*

#### 4- Prévenir, alerter, orienter les membres de son équipe

Eclairage sur les dynamiques relationnelles au sein de l'équipe  
Techniques d'approche de situations individuelles sensibles  
*Exercices pratiques*  
Évaluation de la journée de formation

*Remise par mail après la formation à chaque stagiaire des supports pédagogiques et des liens vers des sites Internet relatifs au sujet.*

Les + selon les stagiaires : **ECHANGES ENTRE PAIRS, EXPERTISE et OUTILS**



Témoignages : « Je pensais perdre mon temps et je rageais en pensant que je n'allais pas travailler pendant 7h. Ce soir je ne suis pas la même personne que ce matin. J'ai eu, à travers tous les échanges animés par Odile qui est une grande spécialiste de ces sujets, un électrochoc. Je vais utiliser tous ces outils pour prendre soin de moi, et je serai bien plus efficace pour mon équipe »  
« Les jeux collectifs (pédagogie active) m'ont permis de faire évoluer mes connaissances du burn out et d'en mesurer les risques »

# PROMOTION DE LA SANTE AU TRAVAIL

## À destination des MANAGERS



La formation s'inscrit dans le cadre de la QVCT.

Chacun a des **potentiels forts** qui sont à l'origine de ses réussites, sa performance et sa motivation. Connaître ses potentiels dominants en tant que manager permet à la fois de se baser sur ses ressources et ses forces pour la gestion opérationnelle et humaine du quotidien de l'activité, et de comprendre que chaque collaborateur fonctionne avec ses propres atouts ; il s'agit ensuite de mettre en adéquation les potentiels et compétences individuels/collectifs et le projet organisationnel, dans une perspective de **promotion du bien-être et de la santé au travail**.

Formation établie sur mesure – Peut être adaptée à vos besoins

### THÉMATIQUES

-QVCT, santé au travail  
-management

### OBJECTIFS

-Comprendre ses processus cognitifs  
-Repérer ses potentiels cognitifs dominants  
-Transférer ses potentiels dominants en compétences managériales  
-Découvrir, à partir de ses potentiels cognitifs dominants, ses processus de prise de décisions et de gestion de situations difficiles

### PUBLIC

Managers, Chefs d'équipe

PRÉ REQUIS : *aucun*

### ACCESSIBILITE

Locaux recevant tout public (Livret d'accueil)  
Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Guide d'accueil pour PSH)

### DURÉE : 2 JOUR (14H)

### MODALITÉS ET DELAI D'ACCES

Positionnement pédagogique des stagiaires en amont de la formation. Signature convention de formation.  
Délai d'accès : dès constitution groupe de 5 à 10

### TARIF

CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 48h à réception de votre demande

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

-Formation en **présentiel**  
-**matériel** : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC  
-**Moyens & outils pédagogiques** : Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, méthode pédagogique POTENTIALIS d'autoévaluation des potentiels cognitifs  
-**évaluation** :

-**Des acquis** au début, pendant et fin de formation : QCM, quiz avec corrigés immédiats, étude de cas  
-**De la satisfaction** de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session

-**Formatrice** : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005

### VALIDATION

Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire  
Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client



### PROGRAMME

J1-Autoévaluation des potentiels individuels managériaux – Méthode pédagogique POTENTIALIS® d'autoévaluation des potentiels cognitifs

Potentiel cognitif : définitions, compréhension

Schéma du traitement de l'information

Définition et différenciation des notions d'aptitudes, potentiels et compétences

*Exercices pratiques d'autoévaluation des potentiels – Méthode pédagogique POTENTIALIS®*

Transfert des potentiels forts en compétences managériales

Transfert des potentiels forts en développement des compétences opérationnelles et soft skills

Transfert des potentiels forts en ressources cognitives

Transfert des potentiels forts en compétences de prise de décision, de gestion et d'animation d'équipe, de situation complexe

J2- Intégration de la QVCT dans le management quotidien

L'équilibre de vie au travail – *Schéma de l'équilibre de vie*

Du sens au travail pour les collaborateurs et les managers – *Exercice pratique : Jeu pédagogique Sens et valeurs au travail*

QVCT et RPS : un équilibre – *Santé au travail : équilibre entre satisfacteurs et stressors*

Le Manager comme booster de la QVCT – *Exercice pratique : déclinaison des axes de travail autour de la mise en place de la QVCT*

Plan d'actions intégrant une meilleure qualité de vie au travail

Indicateurs de la QVCT

Renforcement de la posture managériale à travers les échanges collectifs et la mise en situation

Pratiques managériales permettant de concilier bien-être et performance  
*Exercices pratiques*

Évaluation de la journée de formation

*Remise par mail après la formation à chaque stagiaire de son bilan de potentiels, des supports pédagogiques et des liens vers une documentation relative au sujet.*

### Les + selon les stagiaires : **METHODE D'EVALUATION DES POTENTIELS et ECHANGES ENTRE PAIRS**



Témoignages : « C'est une méthode pédagogique révolutionnaire ! C'est différent des autres tests, c'est le fonctionnement de notre cerveau. Et se baser sur les points forts de notre cerveau, c'est rassurant et tellement plus efficace ! Le fait de passer ces exercices tous ensemble permet aussi de comprendre la singularité de chacun, et la puissance que peut devenir un collectif quand on met tous nos potentiels forts au service d'un projet motivant »

« J'ai découvert une partie de moi que je ne connaissais pas, et j'ai appris comment utiliser mes potentiels pour plus de légèreté et d'efficacité dans mon travail »

Les évolutions actuelles amènent les organisations à un désir/besoin de travailler autrement, sous l'angle de ce qui est **motivant** pour chacun et pour tous, qui **engage** et qui **stimule**.

Cette formation vous invite à comprendre la démarche QVCT, à acquérir des outils et vous les approprier, pour pouvoir mettre en place votre politique QVCT.

La QVCT est un **levier de développement** et un **enjeu de performance** à la fois **humaniste et éthique**, qui se construit sur des **ambitions communes**, s'appuie sur des **principes méthodologiques éprouvés** et traite des **sujets en lien avec le travail**.

Formation établie sur mesure – Peut être adaptée à vos besoins

 **THÉMATIQUES**

QVCT, santé au travail

 **OBJECTIFS**

- Concilier amélioration de la santé des salariés et performance globale de l'entreprise
- Structurer un projet d'amélioration du travail d'aujourd'hui et de demain par une démarche collective
- Conduire le changement induit par le projet
- S'approprier une méthodologie et des outils
- Fédérer un nouvel élan
- Être en phase avec la réalité de chacun et celle de l'organisation
- Favoriser le dialogue sur le travail et (re)donner du sens au travail.

 **PUBLIC**

Managers, Cadres dirigeants, professionnels RH, coachs, consultants

**PRÉ REQUIS :** aucun

**ACCESSIBILITE**

Locaux recevant tout public (Livret d'accueil)  
Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Evide d'accueil pour PSH)

 **DURÉE :** 2 JOUR (14H)

**MODALITÉS ET DELAI D'ACCES**

Positionnement pédagogique des stagiaires en amont de la formation. Signature convention de formation.  
Délai d'accès : dès constitution groupe de 5 à 10

**TARIF**

CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 48h à réception de votre demande

 **MODALITÉS PÉDAGOGIQUES**

- Formation en **présentiel**
- Matériel :** salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC
- Moyens & outils pédagogiques :** Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, arbre fonctionnel, ...
- Évaluation :**
  - Des acquis** au début, pendant et fin de formation : QCM, quiz avec corrigés immédiats, étude de cas
  - De la satisfaction** de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session
- Formatrice :** Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005

 **VALIDATION**

Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire  
Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client

 **PROGRAMME**

Mener une démarche QVCT : principes et méthodes

- La démarche QVCT : un enjeu central
- Engagement commun et co-construction
- Partage d'une vision de la QVCT en interne et d'objectifs concrets dans une démarche collective
- Pilotage et déroulement de la démarche de façon concertée
- Position des différents acteurs : CODIR, collaborateurs, groupes de travail,, comité de pilotage, partenaires sociaux
- Etablissement et partage d'un constat et des priorités
- Expérimentation de nouvelles façons de travailler ou de fonctionner dans l'entreprise
- Evaluation de la démarche et partage des résultats

*Exercices pratiques*

Mesurer la QVCT

- Définition commune et recherche de sens
- Analyse des orientations prises dans le passé
- Satisfacteurs et stressors du travail : définition, mesures
- Définition des objectifs et des missions de la démarche QVCT
- Focus sur la prévention du burn out ; outil de prévention

*Exercices pratiques*

Intégrer la démarche au cœur de l'organisation et des processus

- Management et sens
- Pratiques collaboratives et coopératives
- Les 4 E : erreur, échec, évaluation, expérience
- Pouvoir et responsabilités

*Exercices pratiques*

Construire la démarche QVCT : du diagnostic au plan d'actions

- Définition d'un plan d'actions
- Priorisation des actions
- Fiche d'actions :
- Planning des actions, lignes de communication
- Focus sur l'évaluation des actions : indicateurs d'évaluation, mesure du degré d'avancement, système de veille, ajustements

*Exercices pratiques*

Santé physique et mentale au travail

- Équilibre entre satisfacteurs et stressors
- Rôle de l'ergonomie

Cultiver un bon climat social

Évaluation de la journée de formation  
*Remise par mail après la formation à chaque stagiaire de son bilan de potentiels, des supports pédagogiques et des liens vers une documentation relative au sujet.*



Les + selon les stagiaires : **TRAVAIL COLLECTIF, OUTILS, PRAGMATISME**

Témoignages : « On repart avec un langage commun, des outils simples et efficaces. Odile nous a très bien formé, elle maîtrise le sujet, ses expériences nous montrent à la fois les bons chemins et nous avertissent des erreurs. Ça n'est pas une démarche facile, Odile a su nous faire exprimer nos craintes, la formation est rassurante et réaliste. Je me demandais en quoi un psy du travail pouvait nous former, je suis bluffé par l'expérience terrain de madame Boudot »

# RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES



La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail. Un **référént en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Cette **désignation est obligatoire** dans toutes les entreprises disposant d'un CSE. **Le référént devra donc suivre, en tant que membre du CSE, une formation à la santé, sécurité et Conditions de travail (SSCT) élu du CSE et une formation spécifique aux risques liés au harcèlement sexuel et sexiste.**

Formation établie sur mesure – Peut être adaptée à vos besoins

## THÉMATIQUES

- Harcèlement sexuel et agissement sexistes
- Prévention des risques
- CSE

## OBJECTIFS

- Savoir distinguer les faits de sexisme, harcèlement moral ou sexuel
- Accueillir un signalement, évaluer et gérer une situation avérée
- Identifier les acteurs de la santé au travail et savoir orienter les salariés
- Savoir mettre en place la prévention du harcèlement

## PUBLIC

Référénts harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE

PRÉ REQUIS : **aucun**

## ACCESSIBILITE

Locaux recevant tout public (Livret d'accueil)  
Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Euide d'accueil pour PSH)

## DURÉE : 1 JOUR (7H)

### MODALITÉS ET DELAI D'ACCES

Positionnement pédagogique des stagiaires en amont de la formation. Signature convention de formation.  
Délai d'accès : dès constitution groupe de 5 à 10

### TARIF

CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 48h à réception de votre demande

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Formation en **présentiel**
- matériel** : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC
- Moyens & outils pédagogiques** : Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, jeux collaboratifs
- évaluation** :
  - Des acquis** au début, pendant et fin de formation : QCM, quiz avec corrigés immédiats, étude de cas
  - De la satisfaction** de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session
- Formatrice** : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005

## VALIDATION

Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire  
Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client



## PROGRAMME

- 1- Harcèlement sexuel au travail  
L'émergence de la notion  
Frontières et distinctions entre agissements sexistes, agressions sexuelles et harcèlement sexuel  
Différentes formes de harcèlement reconnus par la jurisprudence
  - 2- Sociologie du harcèlement : du « droit de cuissage » au mouvement #MeToo
  - 3- Les protagonistes et leurs liens  
Un harceleur, une ou plusieurs victimes : liens visibles et invisibles  
L'environnement proche : les témoins
  - 4- Les agissements  
Harcèlement sexuel verbal / non verbal / physique  
Les stratégies du harcèlement  
Les phases d'une situation de harcèlement  
Comportements hostiles et techniques de harcèlement
  - 5- Les conséquences  
Pour la personne victime, le collectif de travail, l'entreprise
  - 6- Pourquoi ? Eléments théoriques de compréhension  
2 courants d'explication du phénomène de harcèlement sur les lieux de travail
  - 7- La protection des personnes victimes  
Procédure de dénonciation  
Sécuriser et protéger la personne victime  
L'enquête interne  
Rôle et posture des différents acteurs de la résolution de la situation
  - 8- La communication, un levier majeur  
Entrer en communication avec la personne victime : dire et ne pas dire  
L'écoute active  
La compréhension de l'impact des paroles et postures relativisant les dires des personnes victimes  
Les différentes formes de communication pour repérer et lutter efficacement  
Évaluation de la journée de formation
- Des Exercices pratiques ont lieu tout au long de la journée sur les thèmes abordés  
Une autre ½ journée aborde les aspects juridiques*
- Remise par mail après la formation à chaque stagiaire de son bilan de potentiels, des supports pédagogiques et des liens vers des sites Internet relatifs au sujet.*

Les + selon les stagiaires : **FORMAT, ANIMATION et ECHANGES ENTRE PAIRS**

Témoignages : « J'avais déjà faite cette formation, mais pas du tout en abordant tous ces aspects humains. C'est bien plus intéressant, et c'est la 1<sup>ère</sup> fois que je comprends vraiment ce qu'est le harcèlement moral »  
« Vous avez su animer des discussions intéressantes sur nos situations, c'était pas gagné, on n'aime pas montrer qu'on ne sait pas. Merci de vous mettre à notre niveau, de parler comme nous, simplement, et pas avec un jargon incompréhensible, j'ai compris ce que je n'avais encore jamais compris sur le harcèlement et les agissements sexistes »



Les **crises organisationnelles et sociétales** que nous traversons nous démontrent à la fois la fragilité de notre équilibre, et les formidables **capacités d'adaptation et de résilience** de l'être humain.

**Développer une culture managériale de la résilience** permet le développement des facultés qui permettent de **surmonter**, de **faire face** et **composer** avec des situations complexes et difficiles, et enfin de « **rebondir** » après un accident de travail grave, un traumatisme, et à se reconstruire pour **continuer de se développer**.

Formation établie sur mesure – Peut être adaptée à vos besoins

 <p><b>THÉMATIQUES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-management</li> <li>-Ressources Humaines</li> </ul>
 <p><b>OBJECTIFS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Comprendre les différentes formes de résilience</li> <li>-Évaluer et développer ses capacités individuelles de résilience</li> <li>-Connaître les facteurs de développement de résilience collective</li> <li>-Découvrir des outils et pratiques managériaux de développement de résilience individuelle et collective</li> </ul>
 <p><b>PUBLIC</b></p> <p>Managers, Responsables équipes, DRH, Préventeurs</p> <p><b>PRÉ REQUIS : aucun</b></p> <p><b>ACCESSIBILITE</b></p> <p>Locaux recevant tout public (Livret d'accueil) Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Evide d'accueil pour PSH)</p>
 <p><b>DURÉE : 1 JOUR (7H)</b></p> <p><b>MODALITÉS ET DELAI D'ACCES</b></p> <p>Positionnement pédagogique des stagiaires en amont de la formation. Signature convention de formation. Délai d'accès : dès constitution groupe de 5 à 10</p> <p><b>TARIF</b></p> <p>CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 48h à réception de votre demande</p>
 <p><b>MODALITÉS PÉDAGOGIQUES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Formation en <b>présentiel</b></li> <li>-<b>matériel</b> : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC</li> <li>-<b>Moyens &amp; outils pédagogiques</b> : Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, jeux collaboratifs</li> <li>-<b>Évaluation</b> :             <ul style="list-style-type: none"> <li>-Des acquis au début, pendant et fin de formation : QCM, quiz avec corrigés immédiats, étude de cas</li> <li>-De la <b>satisfaction</b> de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session</li> </ul> </li> <li>-<b>Formatrice</b> : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005</li> </ul>
 <p><b>VALIDATION</b></p> <p>Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client</p>



## PROGRAMME

- 1- Comprendre et découvrir ses facteurs de résilience personnelle  
5 types de résilience  
Définition : choc – traumatisme – adaptation – résilience  
Processus de résilience personnelle  
Facteurs personnels de résilience  
Facteurs sociaux et environnementaux de résilience  
Difficultés individuelles et collectives de développement de la résilience  
Exercices pratiques : évaluation et développement des capacités de résilience personnelle
- 2- Place du management de la résilience dans une organisation  
Enjeux et apports pour le fonctionnement des équipes, et pour l'entreprise  
Résilience et/ou adaptation  
Culture du management de la résilience : processus et étapes  
Exercices pratiques : élaboration d'un système de résilience approprié à une situation complexe
- 3- Appropriation du management de la résilience  
Mobilisation des collaborateurs autour d'une vision commune  
Définition de valeurs collaboratives  
Mobilisation des aptitudes individuelles et collectives  
De la résilience individuelle à la résilience de l'organisation  
Exercices pratiques  
Évaluation de la journée de formation.

*Remise par mail après la formation à chaque stagiaire de son bilan de potentiels, des supports pédagogiques et des liens vers des sites Internet relatifs au sujet.*

L'atelier participatif vise à faire échanger des professionnels entre eux sur un sujet selon une scénarisation et des modalités d'animation spécifiques. L'objectif est l'apprentissage par l'échange d'expériences et de pratiques. Les participants analysent une question en discutant au sein de petits groupes, puis en séance plénière qui reprend les idées et les conclusions principales.

Il suscite l'engagement de chaque participant et permet la co-construction de la transformation, et font appel à l'intelligence collective.

Formation établie sur mesure — Peut être adaptée à vos besoins



## THÉMATIQUES

-RPS, burn out  
-QVCT



## OBJECTIFS

- Se familiariser avec la notion de RPS
- Comprendre les facteurs de risques, leurs manifestations et leurs mécanismes d'apparition
- Reconnaître les principaux signaux qui peuvent alerter
- S'engager dans une démarche participative de prévention des RPS
- Favoriser l'apprentissage collectif par l'échange entre pairs et le partage d'expériences
- Mieux agir et prévenir ce risque spécifique et ses effets sur l'individu et le collectif de travail



## PUBLIC

Équipes opérationnelles, managers, RH

PRÉ REQUIS : aucun

## ACCESSIBILITE

Locaux recevant tout public (Livret d'accueil)  
Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Euide d'accueil pour PSH)



DURÉE : 1 JOUR (7H)

Ateliers de 30 à 40 minutes ; 3 ateliers le matin + 3 ateliers l'après-midi  
Groupe de 10 à 15 participants maximum

## MODALITÉS ET DELAI D'ACCES

Positionnement pédagogique des stagiaires en amont de la formation. Signature convention de formation.  
Délai d'accès : dès constitution groupe de 5 à 10

## TARIF

CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 48h à réception de votre demande



## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Formation en **présentiel**
- matériel** : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC
- moyens & outils pédagogiques** : Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, jeux de cartes collaboratifs
- évaluation** :
  - Des acquis au début, pendant et fin de formation : QCM, quiz avec corrigés immédiats, étude de cas
  - De la satisfaction de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session
- Formatrice** : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005



## VALIDATION

Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire  
Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client



## PROGRAMME

### 1. Comprendre les RPS

Exercice collaboratif : À partir de plusieurs visuels de situation, dire quelles sont, selon les participants, ce qui relève d'une situation de RPS  
Notions abordées : définition des RPS ; les 3 situations à risque psychosocial

### 2. Causes et conséquences

Exercice collaboratif : Remettre dans le bon ordre les éléments d'une situation RPS  
Notions abordées : causes des RPS (facteurs de risques), et conséquences individuelles et sur le collectif de travail

### 3. Se préserver

Notion abordée : à partir de quand s'inquiéter (durée, intensité, impact)  
*Exercices pratiques*

### Évaluation de la journée de formation

Remise par mail après la formation à chaque stagiaire des supports pédagogiques et des liens vers des sites Internet relatifs au sujet.

### Les + selon les stagiaires : **FORMAT et ECHANGES ENTRE PAIRS**

Témoignages : « Atelier très dynamique avec des supports super sympas qui nous amènent à réfléchir ensemble. C'est un moyen efficace pour se poser les bonnes questions sur la prévention de la santé au travail »  
« ça donne envie d'une suite, d'aller plus en profondeur sur ces notions pour être plus armé contre le burn out. J'ai beaucoup apprécié le format de questionnement avant les apports plus théoriques »



# ATELIER PARTICIPATIF : SENSIBILISATION AUX HARCELEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATIONS



L'atelier participatif vise à faire échanger des professionnels entre eux sur un sujet selon une scénarisation et des modalités d'animation spécifiques. L'objectif est l'apprentissage par l'échange d'expériences et de pratiques. Les participants analysent une question en discutant au sein de petits groupes, puis en séance plénière qui reprend les idées et les conclusions principales.

Il suscite l'engagement de chaque participant et permet la co-construction de la transformation, et font appel à l'intelligence collective.

Formation établie sur mesure — Peut être adaptée à vos besoins

 <b>THÉMATIQUES</b> -RPS, burn out -QVCT
 <b>OBJECTIFS</b> -Créer une cohésion et une rencontre entre salariés -Sensibiliser les salariés sur leur propre prévention et les transformer en acteurs de la prévention au service de l'entreprise -Se familiariser avec les notions de harcèlement sexuel, agissements sexistes et discrimination -S'engager dans une démarche participative de prévention -Favoriser l'apprentissage collectif par l'échange entre pairs et le partage d'expériences
 <b>PUBLIC</b> Équipes opérationnelles, managers, RH
<b>PRÉ REQUIS : aucun</b>
<b>ACCESSIBILITE</b> Locaux recevant tout public (Livret d'accueil) Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Espace d'accueil pour PSH)
 <b>DURÉE : 1 JOUR (7H)</b> Ateliers de 30 à 40 minutes ; 3 ateliers le matin + 3 ateliers l'après-midi Groupe de 10 à 15 participants maximum
<b>MODALITÉS ET DELAI D'ACCES</b> Positionnement pédagogique des stagiaires en amont de la formation. Signature convention de formation. Délai d'accès : dès constitution groupe de 5 à 10
<b>TARIF</b> CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 48h à réception de votre demande
 <b>MODALITÉS PÉDAGOGIQUES</b> -Formation en <b>présentiel</b> - <b>matériel</b> : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC - <b>moyens &amp; outils pédagogiques</b> : Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, jeux de cartes collaboratifs - <b>évaluation</b> : -Des acquis au début, pendant et fin de formation : QCM, quiz avec corrigés immédiats, étude de cas -De la satisfaction de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session - <b>Formatrice</b> : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005
 <b>VALIDATION</b> Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client



## PROGRAMME

### 1. Discrimination & harcèlement : de quoi parle-t-on ?

Exercice collaboratif : À partir de plusieurs visuels de situation, dire quelles sont, selon les participants, ce qui relève de situations de harcèlement sexuel, de discrimination

Notions abordées : définition ; stéréotype, harcèlement, sexisme, discrimination, harcèlement discriminatoire

### 2. Critères de discrimination

Exercice collaboratif : Différencier les critères de discrimination reconnus par la loi

Notions abordées : discrimination reconnus par la loi, discrimination directe/indirecte

### 3. Clés

Notion abordée : promotion de l'égalité, dispositif interne de signalement et traitement des situations sensibles

*Exercices pratiques*

### Évaluation de la journée de formation

Remise par mail après la formation à chaque stagiaire des supports pédagogiques et des liens vers des sites Internet relatifs au sujet.

#### Les + selon les stagiaires : **FORMAT et ECHANGES ENTRE PAIRS**



Témoignages : « J'ai appris plein de choses ! C'est passionnant, les exemples de situations vécues aident aussi à comprendre. Le travail en petits groupes est super intéressant, on découvre nos connaissances et surtout toutes nos erreurs ! »  
« Ça me donne envie de faire la formation approfondie que vous proposez. On ne connaît pas assez toutes ces notions. Je ne savais pas qu'il y avait tant de critères de discrimination, il faut qu'on fasse attention, il faut en parler autour de nous. Ça va me servir »

Les incivilités sont en hausse constante dans les services d'accueil public.

Cette forme de violence constitue un danger pour la santé et la sécurité au travail, et l'exposition aux violences verbales/psychologiques/physiques peut causer des dommages corporels et moraux aux salariés qui en sont la cible ou les témoins.

Pour garantir l'efficacité des agents d'accueil ainsi que leur motivation et engagement, il est nécessaire de connaître des techniques afin de désamorcer une situation de tension ; de mettre en œuvre des outils comportementaux afin d'éviter tout risque de dérapage face à une situation de violence sous-jacente ; de pouvoir déceler, mesurer et prévenir le risque ; et de préserver la sécurité individuelle et collective des personnes présentes.

Formation établie sur mesure – Peut être adaptée à vos besoins

## THÉMATIQUES

-management  
-Ressources Humaines

## OBJECTIFS

-Comprendre les différentes formes de résilience  
-Evaluer et développer ses capacités individuelles de résilience  
-Connaître les facteurs de développement de résilience collective  
-Découvrir des outils et pratiques managériaux de développement de résilience individuelle et collective

## PUBLIC

Managers, Responsables équipes, DRH, Préventeurs

PRÉ REQUIS : **aucun**

## ACCESSIBILITE

Locaux recevant tout public (Livret d'accueil)  
Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Guide d'accueil pour PSH)

 DURÉE : 1 JOUR (7H)

## MODALITÉS ET DELAI D'ACCES

Positionnement pédagogique des stagiaires en amont de la formation. Signature convention de formation.  
Délai d'accès : dès constitution groupe de 5 à 10

## TARIF

CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 48h à réception de votre demande

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

-Formation en **présentiel**  
-**Matériel** : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC  
-**Moyens & outils pédagogiques** : Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, jeux collaboratifs  
-**évaluation** :  
-Des **acquis** au début, pendant et fin de formation : QCM, quiz avec corrigés immédiats, étude de cas  
-De la **satisfaction** de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session  
-**Formatrice** : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005

## VALIDATION

Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire  
Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client



## PROGRAMME

1- Comprendre et découvrir ses facteurs de résilience personnelle  
5 types de résilience  
Définition : choc – traumatisme – adaptation et résilience  
Processus de résilience personnelle  
Facteurs personnels de résilience  
Facteurs sociaux et environnementaux de résilience  
Difficultés individuelles et collectives de développement de la résilience  
Exercices pratiques : évaluation et développement des capacités de résilience personnelle

2- Place du management de la résilience dans une organisation  
Enjeux et apports pour le fonctionnement des équipes, et pour l'entreprise  
Résilience et/ou adaptation  
Culture du management de la résilience : processus et étapes  
Exercices pratiques : élaboration d'un système de résilience approprié à une situation complexe

3- Appropriation du management de la résilience  
Mobilisation des collaborateurs autour d'une vision commune  
Définition de valeurs collaboratives  
Mobilisation des aptitudes individuelles et collectives  
De la résilience individuelle à la résilience de l'organisation  
Exercices pratiques  
Evaluation de la journée de formation.

*Remise par mail après la formation à chaque stagiaire de son bilan de potentiels, des supports pédagogiques et des liens vers des sites Internet relatifs au sujet.*



- Outils de prospective
- Accompagnement aux changements

*Présentation des formations les plus demandées*

À l'ère des transformations contemporaines de notre monde du travail, **s'adapter et s'engager** nécessitent de passer au-delà des ressentis négatifs, décourageants et tristes, et constituent une des conditions de **réussite des mutations**.

Les ateliers proposent donc la **découverte et l'appropriation de stratégies de gestion du stress et d'adaptation** selon 3 axes prioritaires définis par les recherches en Psychologie du Travail : les émotions, le problème et la signification.

Visant à **préserver une bonne santé mentale et améliorer le bien-être en contexte de crise**, ces ateliers constituent le **premier pas vers l'adaptation aux évolutions**.

*Formation établie sur mesure – Peut être adaptée à vos besoins*

 <p><b>THÉMATIQUES</b></p> <p>- QVCT - Adaptation aux changements - Gestion du stress</p>	 <p><b>OBJECTIFS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nommer et comprendre les émotions liées aux changements/crises</li> <li>- Légitimer et valider l'expérience émotionnelle vécue</li> <li>- Apprendre à décomposer les problèmes et identifier des actions concrètes de régulation</li> <li>- Augmenter le sentiment d'auto-efficacité</li> <li>- Informer sur les évolutions et adaptations aux changements positives du monde du travail</li> <li>- Recouvrer du sens positif aux changements/crises</li> <li>- Co-construire une dynamique d'adaptation</li> </ul>
 <p><b>PUBLIC</b></p> <p>Collaborateurs, managers, Rtt (groupes distincts)</p> <p>PRÉ REQUIS : <b>aucun</b></p> <p><b>ACCESSIBILITE</b></p> <p>Locaux recevant tout public (Livret d'accueil) Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Espace d'accueil pour PSH)</p>	 <p><b>PROGRAMME</b></p> <p>Atelier 1</p> <p>Présentation de l'action, de la formatrice, des participants Relevé des besoins et attentes à partir d'un exercice de photo-expression Echanges, partages à partir de difficultés liées aux changements dans l'activité professionnelle Réflexion sur le sens de l'activité professionnelle Exercice pratique : photo-expression, échanges</p>
 <p><b>DURÉE</b></p> <p>Ateliers de 2h - 5 ateliers/an/groupe Groupe de 10 à 15 participants maximum</p> <p><b>MODALITÉS ET DELAI D'ACCES</b></p> <p>Positionnement pédagogique des stagiaires en amont de la formation. Signature convention de formation. Délai d'accès : dès constitution de groupes</p> <p><b>TARIF</b></p> <p>CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 48h à réception de votre demande</p>	<p>Chaque atelier suivant se déroule selon une même trame :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Point sur l'inter-séance</li> <li>Echanges, partages à partir des difficultés</li> <li>Réflexions - exercices pratiques - apports théoriques</li> <li>Favoriser un climat d'accueil et de non-jugement</li> <li>Pratique de retour au calme et de concentration</li> </ul> <p>• Une progression pédagogique s'effectue tout au long des sessions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ouverture des champs pour envisager de nouveaux éclairages</li> <li>Apport théoriques et réflexion sur : sens au travail, résilience, sentiment d'auto-efficacité, santé au travail, adaptation aux évolutions, gestion du stress et des émotions, épuisement professionnel, évolutions positives actuelles des entreprises</li> </ul> <p>Les ateliers se déroulent selon les 3 piliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>CADRE</b> : ensemble de règles d'encadrement des échanges, de confidentialité et de non-jugement</li> <li><b>PROTOCOLE</b> de travail : méthodologie d'encadrement et d'organisation des échanges</li> <li><b>ANIMATION</b> : inviter aux questionnements pour la prise de recul, posture pédagogique, réguler les échanges et amener les participants au plus proche du vécu de la situation travaillée, observer et analyser.</li> </ul>
 <p><b>MODALITÉS PÉDAGOGIQUES</b></p> <p>- Formation en <b>présentiel</b></p> <p>- <b>Matériel</b> : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC</p> <p>- <b>Moyens &amp; outils pédagogiques</b> : Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, jeux de cartes collaboratifs, exercices pratiques</p> <p>- <b>Evaluation</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des <b>acquis</b> en début, pendant et fin de formation : QCM, quiz avec corrigés immédiats, étude de cas</li> <li>- De la <b>satisfaction</b> de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session</li> </ul> <p>- <b>Supports pédagogiques</b> : Remis par mail après la formation à chaque stagiaire avec des liens vers de la documentation relative au sujet</p> <p>- <b>Formatrice</b> : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005</p>	<p>Atelier 1</p> <p>Présentation de l'action, de la formatrice, des participants Relevé des besoins et attentes à partir d'un exercice de photo-expression Echanges, partages à partir de difficultés liées aux changements dans l'activité professionnelle Réflexion sur le sens de l'activité professionnelle Exercice pratique : photo-expression, échanges</p> <p>Chaque atelier suivant se déroule selon une même trame :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Point sur l'inter-séance</li> <li>Echanges, partages à partir des difficultés</li> <li>Réflexions - exercices pratiques - apports théoriques</li> <li>Favoriser un climat d'accueil et de non-jugement</li> <li>Pratique de retour au calme et de concentration</li> </ul> <p>• Une progression pédagogique s'effectue tout au long des sessions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ouverture des champs pour envisager de nouveaux éclairages</li> <li>Apport théoriques et réflexion sur : sens au travail, résilience, sentiment d'auto-efficacité, santé au travail, adaptation aux évolutions, gestion du stress et des émotions, épuisement professionnel, évolutions positives actuelles des entreprises</li> </ul> <p>Les ateliers se déroulent selon les 3 piliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>CADRE</b> : ensemble de règles d'encadrement des échanges, de confidentialité et de non-jugement</li> <li><b>PROTOCOLE</b> de travail : méthodologie d'encadrement et d'organisation des échanges</li> <li><b>ANIMATION</b> : inviter aux questionnements pour la prise de recul, posture pédagogique, réguler les échanges et amener les participants au plus proche du vécu de la situation travaillée, observer et analyser.</li> </ul>
 <p><b>VALIDATION</b></p> <p>Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client</p>	<p>Dernier Atelier: Bilan et évaluation de l'action de formation, expression des participants</p>

Différents critères conduisent aujourd'hui les structures et les organisations à **travailler autrement**, dans le double souci d'améliorer la réponse aux besoins sociaux, et d'atteindre les résultats attendus.

Travailler autrement pour **modifier la relation à l'utilisateur et développer une posture de collaboration et de lien avec l'utilisateur, son environnement et la société.**

Il s'agit de s'éloigner du face à face professionnel-utilisateur au profit d'une **dynamique d'action collective et de développement social** qui vise à agir sur l'environnement global de la personne en difficulté ; de s'éloigner d'une prise en charge individuelle au profit d'une relation à l'utilisateur associée à la recherche de solutions conjointement pour offrir les conditions nécessaires à l'évolution de la situation.

Cela suppose aussi un **développement des liens avec les partenaires** ou d'autres services que le quotidien et l'organisation par dispositifs avaient éloignés.

Enfin travailler autrement implique un soutien de sa hiérarchie et de son institution dans un contexte global.

Ce cycle de formation aborde l'intérêt des **projets d'actions collectives ; la notion de projet ; les publics en situation de précarité ; la place de l'individu au sein du collectif ; les techniques d'animation et de gestion d'un groupe ; la distance professionnelle.**

Se voulant dynamique, ce cycle offre la possibilité à chacun des participants une mise en situation :

- de production collective
- d'acquisition de méthodologies de travail
- de face à face avec des personnalités différentes
- de construction d'une grille d'évaluation des résultats obtenus.

*Formation établie sur mesure – Peut être adaptée à vos besoins*

	<b>THÉMATIQUES</b>
- QVCT - Adaptation aux changements - Projet	
	<b>PUBLIC</b>
Tout salarié désireux de développer ou d'apprendre des compétences de gestion de projet	
PRÉ REQUIS : <b>aucun</b>	
ACCESSIBILITE	
Locaux recevant tout public (Livret d'accueil) Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Evade d'accueil pour PSH)	
	<b>DURÉE</b>
4 jours, soit 28h Groupe de 10 à 15 participants maximum	
MODALITÉS ET DELAI D'ACCES	
Positionnement pédagogique des stagiaires en amont de la formation. Signature convention de formation. Délai d'accès : dès constitution de groupes	
TARIF	
CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 48h à réception de votre demande	



## PROGRAMME

### Jour 1- LA NOTION DE PROJET

-définition

-distinction entre projet pensé par une instance et une démarche de projet dans laquelle professionnels et usagers s'investissent conjointement, qui incite l'utilisateur à la réflexion, l'esprit d'initiative, le sens de l'organisation, la créativité, l'autonomie et la capacité à gérer son temps

Exercice et partage d'expériences : accompagnement par projet et autres types d'accompagnement.

### INTÉRÊT DE LA DÉMARCHÉ DE PROJET

Implication et motivation des usagers dans une dynamique de réflexion et de mise en place de solutions pour leurs devenirs.

Souffle nouveau pour les professionnels dans le rapport avec l'utilisateur, les instances et les partenaires. Motivation et implication nouvelles.

Renforcement du « sentiment d'efficacité individuelle et collective » (concept d'Albert Bandura) chez les usagers et les professionnels

La démarche de projet induit la participation des professionnels, des usagers, de l'environnement institutionnel : « le tout est supérieur à la somme des parties », et aboutie à des solutions pérennes.

### ETAPES DE LA DÉMARCHÉ DE PROJET

Présentation des 4 étapes : S.O.R.A. Situer Observer Réfléchir Agir

Explication du contenu et de l'intérêt de chacune des 4 étapes.

Test : autoévaluation des potentiels individuels sur chacune de ces 4 étapes.

Passation des tests de raisonnement logique issus de la méthode pédagogique d'autoévaluation des potentiels cognitifs POTENTIALIS®. Objectifs : s'approprier les différentes étapes d'un projet, autoévaluer son propre fonctionnement et ses points forts dans ces étapes.

Méthodologie d'évaluation de l'avancement d'un projet : visibilité de l'action et mesure du rythme de son évolution. Construction de sa grille d'évaluation par rapport au résultat visé

Exercice d'application : construction d'un projet. Travail à effectuer : décomposer les étapes ; définir pour chaque étape avec qui et comment il faut procéder ; estimer le temps qu'il faut pour chaque étape ; lister les facilités et les difficultés de chaque étape.

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

-Formation en **présentiel**

-**Matériel** : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC

-**Moyens & outils pédagogiques** : Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, jeux de cartes collaboratifs, exercices pratiques

-**Évaluation** :

-**Des acquis** en début, pendant et fin de formation :

QCM, quiz avec corrigés immédiats, étude de cas

-**De la satisfaction** de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session

-**Supports pédagogiques** : Remis par mail après la formation à chaque stagiaire avec des liens vers de la documentation relative au sujet

-**Formatrice** : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005

## VALIDATION

Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire

Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client

## Jour 2.- REFLEXION SUR LES PUBLICS EN DIFFICULTÉS

-Inventaire des situations de difficultés rencontrées.

1<sup>er</sup> étape de la gestion de projet : analyse des besoins du public accompagné.

Apprentissage outil : la recherche analogique.

A partir des expériences des professionnels présents, inventaire et analyse des facilités et des difficultés rencontrées dans l'accompagnement des publics accompagnés. Décomposer et analyser les différentes démarches d'accompagnement mises en œuvre.

-Rôle des interventions dans l'accompagnement des publics. Méthodologie de résolution de problème par la créativité : 2<sup>e</sup> étape de la gestion de projet, la recherche fonctionnelle

Brainstorming - Classement - Arbres fonctionnels

-Différences entre un accompagnement individuel et une démarche d'intérêt collectif. Cohérence de la dynamique ; appuis sur l'environnement de la personne accompagnée ...

## INTERSESSION

Il est proposé à chaque professionnel de chercher un projet qui entre dans le cadre de leur collectivité/structure et d'en obtenir l'accord.

Objectifs de l'exercice :

Appliquer la démarche de projet

Expérimenter les facilités et difficultés de mobilisation des différents acteurs : comment entrent-ils dans une démarche de projet jusque-là inhabituelle ?

Expérimenter ses propres facilités et réticences dans cette nouvelle façon de travailler

## Jour 3.- PLACE DE L'INDIVIDU AU SEIN DU COLLECTIF - TECHNIQUES D'ANIMATION D'UN GROUPE

-Bilan du travail de l'intersession

-3<sup>e</sup> étape de la gestion de projet : les étapes à mettre en place pour répondre aux besoins du public et de la structure

-La place de l'individu au sein du collectif : La relation au groupe : un besoin de protection, d'intégration et d'interaction. Une mission commune : apprendre à vivre ensemble

-Techniques d'animation de groupe

Fonctions de l'animation de groupes : produire, faciliter, réguler

Conduite d'une réunion

Techniques d'animation du type logique/créatif : quel type d'animateur êtes-vous ?

Techniques d'animation avec des personnalités difficiles

Utiliser les ressources de chaque membre du groupe

## Jour 4.- TECHNIQUES DE GESTION DE GROUPE - DISTANCE PROFESSIONNELLE

-Techniques de gestion de groupe : groupe dont les profils sont différents, groupe dont les acteurs sont dispersés, selon l'avancement du groupe sur le projet, suivant les résultats obtenus dans le groupe

Répartition des tâches, quand inclure des entretiens individuels

-Distance professionnelle : par rapport à l'utilisateur, à soi-même en tant que professionnel et au mandat du professionnel

Approches théoriques de la distance, malentendus interculturels autour de la relation professionnelle, distance et autonomisation de l'utilisateur, conflit comme révélateur et source de distance, le temps et le quotidien, producteurs d'intimité, prise de recul

Bilan et évaluation de l'action de formation, expression des participants



- Bilans de compétences & Définition de projet professionnel et personnel

- Appui Managérial & RH

- Outils Opérationnels

- Lutte contre la désinsertion professionnelle

*Présentation des formations les plus demandées*

# SUPERVISION MANAGÉRIALE INDIVIDUELLE



La supervision se situe entre formation et co-vision. A travers des apports théoriques et en partant des situations de terrain vécues par le supervisé, son principe est l'apport de savoirs nécessaires aux transformations et à la posture professionnelle du supervisé.

La supervision est un espace privilégié qui vise le développement professionnel et personnel ainsi que l'acquisition de compétences psychosociales en amenant le supervisé à s'interroger sur ses attitudes, ses paroles, ses perceptions, ses émotions et ses actions, développer une meilleure connaissance de lui-même dans sa pratique, identifier et développer ses capacités et son pouvoir d'agir.

Le rôle du superviseur est d'accompagner le supervisé dans le développement de son envergure et de sa densité de professionnel et de porteur de projet tout en contribuant au bien être des équipes et aux résultats de l'organisation.

Formation établie sur mesure – Peut être adaptée à vos besoins

## THÉMATIQUES

- Développement des compétences, psychosociales et personnelles
- Prévention RPS

## PUBLIC

dirigeants, cadres-dirigeants, managers intermédiaires/proximité, directeur de projet, chef de projet, chef d'équipe, chef de chantier

PRÉ REQUIS : *aucun*

## ACCESSIBILITE

Locaux recevant tout public (Livret d'accueil)  
Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Euide d'accueil pour PSH)

## DURÉE à définir

Privilégier 5 à 6 sessions/an de 2h30 ou 3h

## MODALITÉS ET DELAI D'ACCES

Positionnement pédagogique des stagiaires en amont de la formation. Signature convention de formation.  
Délai d'accès : dès constitution groupe de 5 à 10

## TARIF

CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 72h à réception de votre demande

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Formation en **présentiel**
- Matériel** : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC
- Moyens & outils pédagogiques** : Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, L'utilisation ponctuelle d'outils favorise l'ouverture des discussions, des échanges sans jugement, l'apport de solutions concrètes, et une meilleure collaboration
- évaluation** :
  - Des acquis en début, pendant et fin de formation : QCM, quiz avec corrigés immédiats, étude de cas
  - De la satisfaction de chaque stagiaire, complétée par la appréciation de la formatrice à l'issue de la session
- Formatrice** : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005

## VALIDATION

Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire  
Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client  
Les sessions se déroulent dans un cadre de confidentialité. Aucun reporting ne sera effectué. Lors de la dernière session, un bilan à chaud et évaluation de l'action de formation favorisant l'expression du supervisé a lieu



## OBJECTIFS

- Travail de réflexion, résolution de problèmes, et échanges des réussites-difficultés-bonnes pratiques dans une perspective d'amélioration continue de la qualité du service, à travers l'apport de fondamentaux et le développement de l'expertise
- Support ou soutien psychologique ou moral où l'expression des interrogations et difficultés sont abordées dans un climat de confiance et de respect, dans l'objectif de déposer pour dépasser les difficultés et les doutes
- Résolution de situations problématiques en cultivant une culture, une prise de recul apprenante et en développant des outils et techniques
- Développement professionnel pour réajuster de façon pragmatique et concrète son savoir pratique et relationnel
- Développement du sens de sa mission et de ses responsabilités avec l'impulsion d'une attitude réflexive et une prise de hauteur par rapport à sa pratique et aux situations abordées.



## PROGRAMME

En chaque début d'atelier, le supervisé expose une situation qui lui pose un problème ou une question. A partir de cette situation, 3 temps de travail :

### ETUDIER DE LA SITUATION

La situation est étudiée en appliquant une méthode qui allie co-développement et analyse situationnelle.

### ABORDER LES FONDAMENTAUX

- utiliser ses potentiels cognitifs dominants, ses ressources et moteurs professionnels
- établir le potentiel individuel
- utiliser des méthodologies de gestion de projet
- résoudre des problèmes de façon efficace
- animer des réunions stimulantes
- utiliser et gérer le temps
- mener des entretiens efficaces
- s'adapter à chaque collaborateur/client/usager
- opérer des changements
- gérer des situations délicates, gérer le stress et la charge mentale

-...

### DÉVELOPPER L'EXPERTISE

Les thématiques abordées émaneront du supervisé au démarrage de l'accompagnement et évolueront en fonction des besoins.

Exemples : installer une posture collaborative ; être capable de lever les résistances de collaborateurs ; épouser les émotions vécues dans l'accompagnement de publics difficiles ; ...

L'évaluation continue des acquis des stagiaires est réalisée à partir des mises en situation proposées/amenées durant la formation. Les résultats de l'évaluation permettent à la formatrice d'évaluer les acquis de la formation et d'établir l'attestation de fin de formation.

Les + selon les stagiaires : **PRISE DE RECU** + **ECOUTE** + **OUTILS**

Témoignages : « Merci de votre grande disponibilité, de votre bienveillance. Merci des échanges qui m'ont aidés ». « Des échanges fructueux, et une progression remarquable dans ma communication avec mon équipe, merci »





# SUPERVISION D'EQUIPE



Le travail en supervision est un des garants d'un exercice professionnel « plus sain et plus serein » ; il est un gage d'amélioration continue pour le supervisé, son équipe et son organisation.

Il s'adresse aux professionnels de l'accompagnement.  
Il englobe le suivi, le développement et le soutien des professionnels présents, dans le respect de l'expression singulière de chacun.  
La supervision d'équipe permet de progresser dans un climat de confiance et de respect à travers ses propres questions. Elle amène à s'interroger sur leurs valeurs, leurs priorités et leurs objectifs, leurs perceptions, leurs émotions, leurs processus de pensée et leurs modalités de communication.  
Le rôle du superviseur est d'accompagner l'équipe de supervisés dans le développement de leur envergure et de leur densité de porteur de projet tout en contribuant à leur bien être individuel et collectif, et aux résultats de l'organisation

Formation établie sur mesure – Peut être adaptée à vos besoins

## THÉMATIQUES

- Supervision d'équipe
- RPS, SQVT

## OBJECTIFS

- permettre aux participants d'acquérir des techniques de régulation des rythmes de vie, de travail et/ou d'approfondir des savoir-faire liés à leur activité
- favoriser le développement des compétences liées aux sujets abordés
- contribuer au développement économique et culturel, et à leur promotion sociale
- le cas échéant, permettre un retour à l'emploi après une interruption de l'activité professionnelle
- favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de travailleurs
- permettre leur maintien dans l'emploi

## PUBLIC

Salaire professionnel de l'accompagnement de public ou d'équipe

PRÉ REQUIS : aucun

## ACCESSIBILITE

Locaux recevant tout public (Livret d'accueil)  
Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Guide d'accueil pour PSH)

## DURÉE

à définir – Privilégier 5 à 6 sessions/an

## MODALITÉS ET DELAI D'ACCES

Positionnement pédagogique des stagiaires en amont de la formation. Signature convention de formation.  
Délai d'accès : dès constitution groupe de 5 à 10

## TARIF

CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 72h à réception de votre demande

## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Formation en **présentiel**
- matériel**: salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC
- Moyens & outils pédagogiques**: Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, méthode pédagogique POTENTIALIS d'autoévaluation des potentiels cognitifs
- évaluation**:
  - Des acquis en début, pendant et fin de formation : QCM, quizz avec corrigés immédiats, étude de cas
  - De la satisfaction de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session
- Formatrice**: Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005



## PROGRAMME

### Session 1

Présentation de l'action, de la formatrice, des participants  
Relevé des besoins et attentes à partir d'un exercice de photo-expression  
Echanges, partages à partir des situations rencontrées sur le terrain  
Réflexion sur le sens de la pratique

### Sessions 2 à 4 :

Chaque session suivante se déroule selon une MÊME TRAME :  
-Point sur l'inter-séance  
-Echanges, partages à partir des situations cliniques sur site  
-Réflexion sur le sens de la pratique et des impacts émotionnels individuels  
-Favoriser un climat d'accueil et de non-jugement  
-Pratique de retour au calme et de concentration

Une PROGRESSION PÉDAGOGIQUE s'effectue tout au long des sessions :

- Observation des résonances individuelles et collectives
- Ouverture des champs pour envisager de nouveaux éclairages
- Définition du sentiment d'appartenance à la structure
- Ciblage des compétences professionnelles / qualités mises au service des résidents
- Apports théoriques et réflexions sur différentes thématiques : conditions de qualité de vie au travail, concepts de supervision et d'analyse des pratiques professionnelles, gestion des émotions, psychologie cognitive, charge mentale... et toute autre thématique amenée par les stagiaires au fil des séances et des problématiques repérées

### Session 4 :

Se termine par un bilan de l'action de formation, expression à chaud des participants.

Les sessions se déroulent selon les **3 piliers de l'accompagnement** :

- CADRE** : ensemble de règles d'encadrement des échanges, de confidentialité et de non-jugement
- PROTOCOLE** de travail : méthodologie d'encadrement et d'organisation des échanges
- ANIMATION** : inviter aux questionnements pour la prise de recul, posture pédagogique, réguler les échanges et amener les participants au plus proche du vécu de la situation travaillée, observer et analyser.

*L'évaluation continue des acquis des stagiaires est réalisée à partir des mises en situation proposées/amenées durant la formation. Les résultats de l'évaluation permettent à la formatrice d'évaluer les acquis de la formation et d'établir l'attestation de fin de formation.*



Les + selon les stagiaires : **ECHANGES ENTRE PAIRS + PRISE DE REcul**

Témoignages : « Des clés ont été apportées, ainsi qu'une écoute, ce qui a permis une prise de recul. C'est un approfondissement concret des situations abordées »



## REF. CLIENTS

**MINISTERE DE L'INTERIEUR - EQUIPE GERANT LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE DESTINÉ AUX AGENTS DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL**  
« Nos missions sont difficiles, la Supervision a permis la prise de recul sur la pratique, de voir les situations d'un autre regard. On n'a pas forcément une formation de base sur les thématiques psychologiques abordées; du coup la Supervision nous permet cet autre regard, qui amène à une posture différente et nécessaire »

## VALIDATION

Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire  
Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client

# ATELIERS de CO-DÉVELOPPEMENT MANAGÉRIAL

## Développer des pratiques en apprenant les uns des autres



Les ateliers de Co-Développement sont des sessions d'écoute, de discussion et de **partage d'expériences** en équipe. La méthode de travail consiste à réunir de façon régulière un groupe de pairs autour d'un projet, d'une situation ou de problématiques liés à leur domaine. Les ateliers se déroulent en plusieurs étapes. Ils permettent aux participants de questionner leurs pratiques, profiter des idées et conseils de chacun, prendre du recul, trouver leur place à la fois dans ces ateliers de Co-Développement et dans leur pratique managériale, et déterminer des leviers d'action. Ce travail permet une évolution des postures et une progression des compétences qui peuvent être capitalisées pour qu'en décline sur le terrain professionnel une meilleure dynamique d'équipe et qualité de vie au travail.

Formation établie sur mesure – Peut être adaptée à vos besoins

 **THÉMATIQUES**

- RPS
- QVCT
- management

 **PUBLIC**

Tout groupe de pairs : chefs d'équipe/managers/RIH – 4 à 10 participants

**PRÉ REQUIS** : aucun

**ACCESSIBILITE**

Locaux recevant tout public (Livret d'accueil)  
Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Evidé d'accueil pour PSH)

 **DURÉE**

Autant d'ateliers que de participants inscrits, pour dédier 1 atelier par participant. 2h30/atelier

**MODALITÉS ET DELAI D'ACCES**

Positionnement pédagogique des stagiaires en amont de la formation. Signature convention de formation.

Délai d'accès : dès constitution groupe de 5 à 10

**TARIF**

CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 72h à réception de votre demande

 **MODALITÉS PÉDAGOGIQUES**

- Formation en **présentiel**
- Matériel** : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC
- Moyens & outils pédagogiques** : Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, méthode pédagogique POTENTIALIS @d'autoévaluation des potentiels cognitifs
- Evaluation** :
  - Des **acquis** au début, pendant et fin de formation : QCM, quiz avec corrigés immédiats, étude de cas
  - De la **satisfaction** de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session
- Formatrice** : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005

 **VALIDATION**

Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire  
Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client

 **OBJECTIFS**

- Résoudre collectivement des problèmes
- Générer des interactions
- Développer ses compétences managériales
- Identifier ses talents
- Expérimenter une méthode
- Dépasser les difficultés et développer une qualité relationnelle
- Favoriser une évolution de l'exercice professionnel au service des clients, des équipes et de la structure
- Impulser une culture de coopération collective et de co-construction
- Perfectionner les pratiques managériales en partant de situations vécues, en profitant de la multiplicité des regards et des expériences, d'une démarche réflexive structurée et animée par une psychologue du travail

 **DÉROULEMENT**

**PARTICIPANTS :**

- DEMANDEUR** : le porteur de situation. Il évoque une situation réelle vécue qui pose problème et dont il n'a pas la clé
- CONSULTANTS** : le reste du groupe de pairs. Ils formulent des questions pour amener dans un 1<sup>er</sup> temps le porteur de situation à clarifier sa demande, puis dans un second temps pour réfléchir-travailler-faire des hypothèses-suggérer-commenter afin que le demandeur puisse établir un plan d'actions
- FACILITATEUR** : la psychologue du travail. Elle clarifie, anime les échanges, apporte des éléments théoriques pour faciliter la progression du groupe et des apprentissages. Elle accompagne le groupe à trouver des leviers d'actions, à prendre du recul, à faire évoluer de la vision des situations, à adapter les postures managériales. Elle est la gardienne du cadre et de la confidentialité.

**DÉROULEMENT :**



**RÈGLES DE VIE :**

Les sessions se déroulent selon les 3 piliers :

- CADRE** : ensemble de règles d'encadrement des échanges, de **CONFIDENTIALITÉ** et de non-jugement
- PROTOCOLE** de travail : méthodologie d'encadrement et d'organisation des échanges
- ANIMATION** : inviter aux questionnements pour la prise de recul, posture pédagogique, réguler les échanges et amener les participants au plus proche du vécu de la situation travaillée, observer et analyser

L'analyse de la pratique professionnelle s'adressent aux **professions d'accompagnement pour qui la dimension relationnelle est importante** : parfois vécue comme un levier d'action, une manière de résoudre des problèmes et un moyen de faire avancer les systèmes, et parfois comme un générateur de conflits, de perturbations et d'incompréhensions. Ce travail **permet une évolution des postures et une progression des compétences** qui peuvent être capitalisées pour qu'en décline sur le terrain professionnel une meilleure dynamique d'équipe et qualité de vie au travail. Il est la continuité de l'action de formation conduite en 2022.

Formation établie sur mesure – Peut être adaptée à vos besoins



## THÉMATIQUE

-Cohésion d'équipe  
-SQVT

## OBJECTIFS

-Mieux se connaître pour **co-construire** une dynamique d'équipe  
-Favoriser le travailler ensemble pour dépasser les difficultés et **développer une qualité relationnelle**  
-Analyser les situations rencontrées pour mieux les **comprendre**  
-Prendre du **recul** face à certaines situations  
-Favoriser une **évolution** de l'exercice professionnel au service des clients, des équipes et de la structure  
-**Prévenir** les RPS, et plus précisément une forme de démotivation au travail, une montée de l'anxiété/déprime liées aux conséquences de la crise sanitaire et du confinement sur la **santé psychique**  
-Recouvrer une **motivation** et une **dynamique individuelle et collective**  
-Sur la durée, ce processus d'apprentissage, à la fois individuel et collectif, favorise l'**évolution personnelle et professionnelle** de chaque participant, ainsi qu'une **culture de coopération**



## PUBLIC

Professionnels de l'accompagnement de public

PRÉ REQUIS : **aucun**

## ACCESSIBILITE

Locaux recevant tout public (Livret d'accueil)  
Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Espace d'accueil pour PSH)

## Durée

À définir – Privilégier 5 à 6 sessions/an

## MODALITÉS ET DELAI D'ACCES

Positionnement pédagogique du stagiaire en amont de la formation. Signature convention de formation.  
Délai d'accès : dès constitution groupe de 5 à 10

## TARIF

CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 72h à réception de votre demande



## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

-Formation en **présentiel**  
-**Matériel** : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC  
-**Moyens & outils pédagogiques** : Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, jeux de cartes collaboratifs  
-**Evaluation** :  
-**Des acquis** au début, pendant et fin de formation : QCM, quizz avec corrigés immédiats, étude de cas  
-**De la satisfaction** de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session  
-**Formatrice** : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005



## VALIDATION

Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire  
Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client



## PRESENTATION APP

L'APP est une méthode de travail qui consiste à réunir de façon régulière un groupe de pairs pour le faire travailler sur des situations professionnelles qui le met en difficulté et dont il n'a pas de clé. Il s'agit d'accompagner les équipes à questionner leurs pratiques, prendre du recul, trouver leur place à la fois dans l'APP et dans leur pratique de terrain, et déterminer des leviers d'action.

Ce travail permet une évolution des postures et une progression des compétences qui peuvent être capitalisées pour qu'en décline sur le terrain professionnel une meilleure dynamique d'équipe et qualité de vie au travail.

## PROGRAMME

### Session 1

Présentation de l'action, de la formatrice, des participants  
Relevé des besoins et attentes à partir d'un exercice de photo-expression  
Echanges, partages à partir des situations rencontrées sur le terrain  
Réflexion sur le sens de la pratique

**Chaque session suivante** se déroule selon une MÊME TRAME :

Point sur l'inter-séance  
Echanges, partages à partir des situations rencontrées sur le terrain  
Réflexion sur le sens de la pratique  
Favoriser un climat d'accueil et de non-jugement  
Pratique de retour au calme et de concentration  
Une **PROGRESSION PÉDAGOGIQUE** s'effectue tout au long des sessions :  
Observation des résonances sur les autres membres du groupe  
Exercices pédagogiques d'autoévaluation des potentiels individuels  
Approfondissement des concepts de RPS et SQVT  
Certaines sessions se dérouleront autour d'un concept de la psychologie sociale amené par l'animatrice  
Ouverture des champs pour envisager de nouveaux éclairages  
Apport théoriques et réflexion sur les conditions de qualité de vie au travail  
Les sessions se déroulent selon les 3 **PILIERS DE L'APP** :

-**CADRE** : ensemble de règles d'encadrement des échanges, de confidentialité et de non-jugement

-**PROTOCOLE** de travail : méthodologie d'encadrement et d'organisation des échanges

-**ANIMATION** : inviter aux questionnements pour la prise de recul, posture pédagogique, réguler les échanges et amener les participants au plus proche du vécu de la situation travaillée, observer et analyser.

### Dernière session

Bilan et évaluation de l'action de formation, expression des participants.

*L'évaluation continue des acquis des stagiaires est réalisée à partir des situations proposées/amenées durant la formation. Les résultats de l'évaluation permettent à la formatrice d'évaluer les acquis de la formation et d'établir l'attestation de fin de formation.*

Les + selon les stagiaires



« Qualité des échanges fluides et développement des liens entre collègues ; Prise de recul sur les situations, et questionnements sur positionnement professionnel ; Apports théoriques ; Analyse des situations ; Réflexion partagée ; Liberté d'expression ; L'ouverture sur d'autres pratiques ; Réflexion par tous les membres du groupe ; Ecoute, bienveillance ; L'animation très professionnelle de la formatrice ; Dynamisme du groupe ; Non jugement »  
Témoignages : « ça me permet d'être plus objective, de cheminer, d'être à l'écoute de soi et des autres », « j'ai observé en 3 ans une vraie montée en compétences »



# COHÉSION D'ÉQUIPE SUITE À DES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS



Les événements inhabituels graves sur les lieux de travail qui entraînent des traumatismes constituent une perturbation profonde : les professionnels et les mécanismes de coopération sont affectés. Le groupe se trouve soudain dans une difficulté voire une incapacité à (se) réguler ou à conserver l'équilibre de son jeu relationnel et/ou son fonctionnement opérationnel.

CeforPsy accompagne depuis 2005 les équipes et les organisations suite à dépasser les événements marquants et impactant : en parler, poser des mots sur les ressentis et les vécus différents, comprendre, trouver et mettre en place des leviers d'action, et définir des critères pour construire une suite dynamique et rétablir un fonctionnement optimal.

Formation établie sur mesure – Peut être adaptée à vos besoins

**THÉMATIQUE**

- Gestion de crise
- Cohésion d'équipe

**OBJECTIFS**

- gérer l'émotionnel des événements marquants
- fournir des outils opérationnels de gestion et de prévention des événements marquants
- rétablir une dynamique commune
- interroger et recentrer les équipes
- remobiliser sur les valeurs et les missions de la structure
- inviter à l'émergence de réflexions et de solutions dans une logique participative et collaborative

**PUBLIC**

Équipe ayant vécu des événements marquants (choc psychologique)

**PRÉ REQUIS : aucun**

**ACCESSIBILITE**

Locaux recevant tout public (Livret d'accueil)  
Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Espace d'accueil pour PSH)

**Durée**

1 jour (7h)

**MODALITÉS ET DELAI D'ACCES**

Positionnement pédagogique du stagiaire en amont de la formation. Signature convention de formation.  
Délai d'accès : dès constitution groupe de 5 à 15

**TARIF**

CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 72h à réception de votre demande

**MODALITÉS PÉDAGOGIQUES**

- Formation en **présentiel**
- matériel** : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC
- moyens & outils pédagogiques** : Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, jeux de cartes collaboratifs
- évaluation** :
  - Des acquis en début, pendant et fin de formation : QCM, quiz avec corrigés immédiats, étude de cas
  - De la satisfaction de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session
- Formatrice** : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005

**VALIDATION**

Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire  
Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client

**PROGRAMME**

**1/2 jour : GERER ET PREVENIR DES EVENEMENTS MAJEURS INHABITUELS**

- définir les « événements majeurs inhabituels » (EMI) pouvant survenir sur les lieux de travail
- comprendre la crise suicidaire
- comprendre les impacts émotionnels, de stress et de tensions sur les individus et sur les liens d'équipe
- découvrir et s'approprier des outils opérationnels de gestion des EMI
- développer ses compétences et adapter sa posture professionnelle pour gérer et prévenir les EMI, et accompagner un public impacté
- apprendre en quoi évoquer un drame peut aider

**1/2 jour : IMPULSER UNE NOUVELLE COHESION D'EQUIPE**

- découvrir et partager les ressources individuelles des différents professionnels pour les rendre compatibles
- comprendre et accéder aux forces de résilience individuelle et collective
- définir des actions pour dynamiser l'équipe
- développer le sentiment d'efficacité collective
- mettre en place la vigilance collective pour prévenir les risques et renforcer les liens d'équipe.

Bilan et évaluation de l'action de formation, expression des participants.

*L'évaluation continue des acquis des stagiaires est réalisée à partir des situations proposées/aménées durant la formation. Les résultats de l'évaluation permettent à la formatrice d'évaluer les acquis de la formation et d'établir l'attestation de fin de formation.*

Les + selon les stagiaires : **FORMAT et ECHANGES ENTRE PAIRS**

Témoignages : « La prise de recul, mettre des mots, mieux se connaître face à ces événements nous étaient indispensables »

« Très enrichissant, j'ai appris énormément sur la gestion de la violence, et sur l'importance de formaliser une culture commune autour de ces sujets »

« Ce que je retiens le plus, c'est de s'appuyer sur nos forces et les ressources de chacun pour faire face ou gérer »

« Les points forts sont la compréhension des formes de violences, les impacts émotionnels, la libération de la parole et le travail sur les facteurs de performance sociale des équipes. Le travail en sous groupe, les échanges, les apports de l'animatrice pour mieux comprendre »

Les troubles psychologiques sont la 2<sup>e</sup> cause des arrêts maladies en 2022. La désinsertion professionnelle est devenue un sujet fort de préoccupation des dirigeants.

Evolution des missions ou de carrière, changements organisationnels, évolution professionnelle, retour au travail suite à un arrêt de longue durée... autant d'événements sur le chemin professionnel qui questionnent les salariés sur le sens de leur activité, les moyens de leur implication et leur place dans l'organisation.

Cette formation est un moment de réflexion et de formation pour une remobilisation professionnelle et personnelle. C'est un outil d'aide à la décision d'un projet personnel et professionnel.

Formation établie sur mesure – Peut être adaptée à vos besoins

## THÉMATIQUES

- Prévention de la désinsertion professionnelle
- Bilan professionnel
- Maintien postformation/redassement

## OBJECTIFS

- Faire le point au niveau professionnel et personnel
- Recouvrer de la confiance en soi
- Être accompagné dans la définition d'un projet professionnel et personnel



## PUBLIC

Salariés rencontrant des problématiques de santé ou étant en situation de handicap

PRÉ REQUIS : aucun

## ACCESSIBILITE

Locaux recevant tout public (Livret d'accueil)  
Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (Espace d'accueil pour PSH)



## DURÉE

4,5 jours (31,5h) - Avec intersessions

## MODALITÉS ET DELAI D'ACCES

Positionnement pédagogique des stagiaires en amont de la formation. Signature convention de formation.  
Délai d'accès : dès constitution groupe de 5 à 10

## TARIF

CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 72h à réception de votre demande



## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Formation en **présentiel**
- Matériel** : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC
- Moyens & outils pédagogiques** : Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie active, méthode pédagogique POTENTIALIS® d'autoévaluation des potentiels, tests MASLOW-RIASEC-Valeurs-Salutogénèse
- Evaluation** :
  - Des acquis au début, pendant et fin de formation : QCM, quizz avec corrigés immédiats, étude de cas
  - De la satisfaction de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de la session
- Formatrice** : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante CeforPsy depuis 2005



## VALIDATION

Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire  
Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client



## PROGRAMME

### BILAN DE POTENTIELS - 1,5 jour

Parcours professionnels

Traitement des Informations par les Sciences Cognitives

Capacités, potentiels et compétences

Potentiels sensoriel, de créativité, de raisonnement logique et de communication

Synthèse des potentiels dominants et forts

Transfert des potentiels forts en secteurs d'activité et fonctions préférentielles

Forces et les ressources individuelles

Potentiels dominants et compétences professionnelles.

*Exercice d'application : exercices de repérage des différents potentiels avec la méthode pédagogique POTENTIALIS® d'auto-évaluation des potentiels.*

### POTENTIELS ET COMPETENCES

Potentiels dominants et les compétences requises dans l'activité et la structure

Compétences générales développées à partir des potentiels forts.

*Exercice d'application : méthode POL de transfert des potentiels en compétences.*

### ENTRETIENS INDIVIDUELS - 1 jour

Argumenter le projet, valoriser les points forts

Communiquer sur les compétences déjà développées et les compétences « en réserve ».

*ATTENTION : chaque stagiaire vient uniquement à son rdv.*

### BILAN COLLECTIF des BILANS DE POTENTIELS - 0,5 jour

Présentation du Bilan individuel par chaque participant

*Intersession*

### PREPARATION AU CHANGEMENT ET GESTION DU STRESS LIE AU RETOUR EN POSTE - 1 jour

Forces et freins, Motivations

Intérêts au changement

Stress, symptômes et conséquences - Techniques de gestion du stress

Facteurs favorisant la santé et le bien-être

Souffrances liées à l'activité professionnelle : burn out, harcèlement, dépression, anxiété généralisée, choc post traumatique

Méthodes de gestion appropriées.

*Exercice d'application : test de la Salutogénèse d'A. Antonovsky, test de Maslow, test d'évaluation du Burn Out. Echanges*

*Intersession*

### BILAN COLLECTIF FINAL - 0,5 jour

Bilan de la formation par chaque participant + Evaluation des journées la formation

*L'évaluation continue des acquis des stagiaires est réalisée à partir des mises en situation proposées/amenées durant la formation. Les résultats de l'évaluation permettent à la formatrice d'évaluer les acquis de la formation et d'établir l'attestation de fin de formation.*





## REF. CLIENTS

**CARSAT JURA – CARSAT SAONE ET LOIRE** – Accompagnement collectif de salariés en arrêt maladie longue durée

« La méthode Potentialis est pointue pour redécouvrir nos points forts. Les différents tests m'ont permis un bon éclairage à la fois pour comprendre ce que j'ai vécu, et les moyens pour m'en sortir. L'accompagnement est au top, le soutien fort, les réponses adaptées, les exemples apportés par Odile qui, sans dévoiler quoi que ce soit, nous amène à comprendre tout ce que l'on vit.

Tout le travail fait dans cette formation est nécessaire. C'est une source de réponse. On est des sujets et pas des pions.

J'ai compris des tests du burn-out que je n'aurais pas pu continuer mon travail. C'est une acceptation difficile, mais nécessaire.

On va plus loin que l'acceptation, il y a un engagement interne qui se crée ».

**CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L'AIN** – 9 ans d'accompagnement collectif de publics très éloignés de l'emploi.

« Formation essentielle qui laisse une large place à la volonté des personnes, à leur capacité à réfléchir, à se remettre en question, et c'est cela qui leur permet d'avancer dans la vie tant personnelle que professionnelle. 32% sont sorties pour emploi, du jamais vu ! », financeur de la formation





● Santé cognitive du dirigeant = 1<sup>er</sup> actif immatériel de l'entreprise

● Être sentinelle de la santé du dirigeant : formation pour l'environnement proche

● Résilience entrepreneuriale

*Présentation des formations les plus demandées*



Programme de formation

Santé Entrepreneuriale

# Pyramid'Leader®

Parce que le **CAPITAL SANTÉ COGNITIVE** DU DIRIGEANT  
est le  
**1<sup>ER</sup> ACTIF IMMATÉRIEL** DE L'ENTREPRISE



Pyramid'Leader®

# PYRAMID'LEADER®

## La santé cognitive du dirigeant

Dirigeant, entrepreneur, chef d'entreprise... Votre capital « SANTÉ COGNITIVE » constitue votre résistance au stress, vos capacités créatives, votre performance opérationnelle, et votre fonctionnement pour la prise de décision et la gestion quotidienne de vos responsabilités.

Ce capital est le premier actif immatériel de votre organisation avec lequel vous bâtissez quotidiennement votre entreprise.

Que l'on soit cadre, entrepreneur ou dirigeant de l'espace privé ou public, **les responsabilités constituent un élément central et quotidien de l'activité.**

**Le stress est également un fidèle compagnon** : il est celui qui stimule, qui permet d'être réactif, d'entreprendre, de rêver, de créer, de rebondir ; et parfois celui qui engendre fatigue et angoisse, celui qui réduit les facultés de réactivité, qui empoisonne et devient indomptable lorsqu'il s'agit de supporter et traverser efficacement des événements et périodes délicates liées à la vie professionnelle ou personnelle.

**La solitude porte elle aussi un double visage** : associée au pouvoir de décision dont elle en est la marque, elle est directement associée à la stimulation de dopamine et épouse alors le plaisir et la reconnaissance de soi ; associée à l'isolement, à l'impuissance d'agir, à l'impossibilité de se confier ou de faire confiance, elle endosse alors un sombre habit frôlant avec déprime, dépression, burn out ou dans l'extrême, suicide.

**Et si l'on tentait de se concentrer sur ce qui est générateur d'une bonne santé cognitive pour ceux et celles dont les responsabilités composent l'essentiel du quotidien, sur les processus qui créent la santé cognitive, qui favorisent le développement des potentiels et des ressources personnelles dans une perspective de maintien, de développement et de pérennité de l'entreprise ?**

**Des dirigeants pour des dirigeants.** Choisir de travailler avec CeforPsy, c'est disposer d'un ensemble d'acteurs de la vie entrepreneuriale, traqueurs de stress et accompagnateurs de solutions RH. C'est vous assurer de méthodologies, d'outils et de compétences liées à la santé des hommes et des femmes qui chaque jour gèrent et prennent des responsabilités. C'est vous construire un socle de ressources adaptables à tout moment de votre évolution professionnelle et entrepreneuriale. C'est intégrer votre conjoint(e) et vos collaborateurs proches dans une démarche participative de prévention du stress et de promotion de la santé, de la qualité de vie au travail et du bien-être individuel et collectif.

Au-delà des mots et des concepts, c'est un engagement pragmatique de pérennisation de votre organisation.

**L'objectif du programme de formation Pyramid'Leader® est d'accompagner l'entrepreneur/dirigeant à « ouvrir sa boîte noire »** pour comprendre et s'approprier la manière dont il pense et agit, la dynamique de ses réflexions, de ses représentations, de son engagement, voire de ses émotions. Fort de ces connaissances, il développe une mallette d'outils d'intelligence de soi, de capacités de projection et d'imagination, de gestion de son temps et de ses « trop »,...

Le programme inclut également la formation de l'**environnement proche du dirigeant** : qui connaît le mieux les réactions du dirigeant, son fonctionnement, ses habitudes... si ce n'est son environnement proche ? Ainsi, 3 collaborateurs proches sont réunis autour d'une formation ayant pour objectif le développement de leur **ROLE DESSENTINELLE de la santé du dirigeant.**



## THÉMATIQUES

- Prévention des RPS
- Prise de décision
- Santé du dirigeant

## OBJECTIFS

- S'approprier les processus qui créent la santé entrepreneuriale
- Développer les circuits cognitifs de bonne santé entrepreneuriale
- Disposer des facteurs clés de succès dans les périodes de difficultés professionnelles/personnelles



## PUBLIC

Dirigeants, chefs d'entreprise, entrepreneurs

PRÉ REQUIS : AUCUN

## ACCESSIBILITE

Locaux recevant tout public  
Prestation accessible aux personnes en situation de handicap (cf livret d'accueil)



## DURÉE

13h réparties en 6 sessions de 2 ou 3h

## MODALITÉS ET DELAI D'ACCES

Positionnement pédagogique du stagiaire en amont de la formation.  
Signature convention de formation.  
Délai d'accès : dès signature de la convention

## COUT

CeforPsy s'engage à adresser un devis sous 72h à réception de votre demande



## PROGRAMME

- **DÉVELOPPER SA SANTÉ ENTREPRENEURIALE : POURQUOI ? - 2h**
  - 1- Objectifs personnels et professionnels
  - 2- Situation actuelle
  - 3- Attentes
  - 4- Définition de la santé entrepreneuriale
  - 5- Représentations actuelles de l'entreprise :
    - ° A quoi ça vous fait penser être dirigeant d'une entreprise aujourd'hui ?
    - ° Repérer les satisfacteurs et les stresseurs individuels principaux
    - ° Comprendre de ce qui est individuellement et collectivement générateur d'une bonne/mauvaise santé entrepreneuriale
- **SANTÉ ENTREPRENEURIALE PASSÉE ET ACTUELLE - 2h**
  - 1- Repérer les étapes, actions et moments-clés de l'expérience entrepreneuriale/dirigeance
  - 2- Mettre en évidence la dynamique passée
  - 3- Articuler l'orientation avec les actions réalisées
- **RESSOURCES COGNITIVES DOMINANTES - 3h**
  - 1- Schéma du traitement des informations - Sciences Cognitives
  - 2- Différenciation des notions d'aptitudes, potentiels et compétences
  - 3- Autoévaluation des potentiels cognitifs : sensoriel, créativité, raisonnement logique, communication
  - 4- Identification des potentiels dominants
  - 5- Mise en relation des potentiels dominants avec les compétences entrepreneuriales et les ressources personnelles



## MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

-Formation en **présentiel**

-**Matériel** : salle de cours, tableau, vidéoprojecteur, PC

-**Moyens** : Apports théoriques et méthodologiques, Méthode pédagogique POTENTIALIS® d'autoévaluation des potentiels, tests, exercices et échanges

-**Evaluation** :

-Des acquis en début/fin de formation : QCM, quiz33 avec corrigés immédiats, étude de cas

-De la satisfaction de chaque stagiaire, complétée par l'appréciation de la formatrice à l'issue de chaque session

 **Formatrice** : Odile Boudot, psychologue du travail, IPRP, opératrice POTENTIALIS, dirigeante de CeforPsy



## VALIDATION

Attestation de fin de formation avec évaluation des acquis remis à chaque stagiaire

Attestation fin de formation + certificat de réalisation remis au client



## PROGRAMME

### REPÉRAGE ET DÉVELOPPEMENT DES SATISFACTEURS - 2 X 2h

1- Résilience

2- Gestion du temps : les zones d'efficacité

3- Motivations

4- Connaître les facteurs clés du succès entrepreneurial

### PRÉVENTION DES STRESSEURS - 2h

1- Maux du dirigeant

2- Détection des signes du mal être et protocole d'alerte

3- Équilibre de vie

4- Projet Sens.

Synthèse et évaluation de la formation.

Chaque début de session débute par un débriefing de l'utilisation des outils appris lors de la session précédente

Remise d'un carnet de bord personnalisé en début de formation

Remise par mail après chaque session des supports pédagogiques et des liens vers des sites Internet relatifs au sujet, sources à récupérer, sitographie et bibliographie

Remise d'une synthèse des potentiels cognitifs.

# Pyramid'Leader®

 **PUBLIC**  
Dirigeants, chefs d'entreprise,  
entrepreneurs  
**PRÉ REQUIS : AUCUN**

**ACCESSIBILITE**  
Locaux recevant tout public  
Prestation accessible aux personnes en  
situation de handicap (cf livret d'accueil)

 **DURÉE**  
Entretiens de coaching + soutien à chaud

**MODALITÉS ET DELAI D'ACCES**  
Positionnement pédagogique du stagiaire  
en amont de la formation. Signature  
convention de formation.  
Délai d'accès : dès signature de la  
convention

**COUT**  
CeforPsy s'engage à adresser un devis sous  
72h à réception de votre demande

 **MODALITÉS PÉDAGOGIQUES**

- Formation en **présentiel**
- Matériel** : salle de cours, tableau,  
vidéoprojecteur, PC
- Moyens** : Apports théoriques et  
méthodologiques, Méthode pédagogique  
**POTENTIALIS®** d'autoévaluation des  
potentiels, tests, exercices et échanges
- Evaluation** :  
-Des acquis en début/fin de formation :  
QCM, quiz avec corrigés immédiats, étude  
de cas  
-De la satisfaction de chaque stagiaire,  
complétée par l'appréciation de la  
formatrice à l'issue de chaque session
- Formateur** : intervenant réseau  
CeforPsy

 **VALIDATION**

Attestation de fin de formation avec  
évaluation des acquis remis à chaque  
stagiaire  
Attestation fin de formation + certificat de  
réalisation remis au client

 **THÉMATIQUES**  
-Management  
-Stratégie

**OBJECTIFS**  
-Assurer le (re)démarrage de la nouvelle structure  
-Projeter et construire le développement de l'entreprise dans la continuité de  
l'activité précédente  
-Consolider le management de l'activité pour sécuriser l'avenir.

 **PROGRAMME**

- **1- CIBLER LES ATTENTES MANAGÉRIALES**  
1- Analyser les conditions et les difficultés de l'activité de  
l'organisation face à ses marchés  
2- En définir les facteurs clés de succès, les opportunités et les  
menaces  
3- Développer les objectifs entrepreneuriaux en cohérence et  
synergie
- **2- ÉLABORER LES RÉPONSES STRATÉGIQUES**  
1- Formuler les besoins de compétences de l'entreprise  
2- Organiser les activités et les ressources  
3- Préciser l'action et le rôle du dirigeant
- **3- FORMALISER LE PLAN D' ACTIONS**  
1- Décliner les priorités  
2- Détailler les actions, les moyens et les ressources  
3- Animer la mise en œuvre  
4- Evaluer les résultats et adapter les actions
- **4- RENFORCER LA PRÉSENCE À SOI**  
Développer des « outils de conscience » pour solidifier la prise  
de décision, les choix à élaborer et les actions à mener

**SOUTIEN À CHAUD**  
Échanges selon les besoins immédiats : événements particuliers,  
situation de crise,...  
Appels en visio/téléphoniques





COMMENT

TRAVAILLER ENSEMBLE

Contact

Prise en charge financière

## Financement



Le Bureau de Certification International certifie que le système mis en place par l'organisme ci-dessous, a été évalué et jugé conforme aux exigences Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences, au Décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 (modifiés par Décret 2020\_894) relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle, à l'arrêté du 6 juin 2019 relatif aux modalités d'audit associées au référentiel national, Arrêté du 31 mai 2023 portant diverses mesures en matière de certification qualité des organismes de formation, guide de lecture du référentiel national qualité (en vigueur) et au programme de certification de BCI France.

Certificat N° **CW202104-1093** attribué à :

### BOUDOT ODILE

Le(s) site(s) du prestataire sus désigné(s) inclus dans le périmètre de la certification sont les suivants :  
110 ALL DES LILAS 01150 SAINT-VULBAS  
NDA: 82010127701 SIREN: 504249491

### CERTIFICATION QUALIOPi

Pour		A compter du
CATEGORIES D'ACTION		
ACTIONS DE FORMATIONS L. 6313-1-1*		04/12/2021
BILANS DE COMPETENCES L. 6313-1-2*		04/12/2021



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'actions suivantes :  
**ACTIONS DE FORMATION** et **BILAN DE COMPETENCES**

Certificat valable jusqu'au : **03/12/2027**  
Certificat renouvelé à partir du : **04/12/2024**  
Date certification initiale : **04/12/2021**

Sous réserve du fonctionnement continu et satisfaisant du système mis en place.  
La validité du certificat est vérifiable auprès de nos services: 09 80 08 54 71



Date de signature : **10/02/2025**

Directeur de certification  
Signature autorisée

Accréditation n°5-9022  
Portée élargie sur  
www.cofrac.fr



Tel: 09 80 08 54 71 — E-mail: [contact@bcifrance.fr](mailto:contact@bcifrance.fr) — Site: [www.bcifrance.fr](http://www.bcifrance.fr)  
BCI France (Siège) 21, avenue Georges Pompidou Immeuble DANICA B — 69003 LYON Part-Dieu — Siret: 512 529 546 00032

Le centre de formation CEFORPSY est un organisme rigoureux et tenu par une formatrice efficace et très professionnelle vis-à-vis de la qualité et de la conformité des actions qui sont menées.

#### Recommandation

Favorable à la délivrance du certificat initial

#### Argument :

Excellent travail et formation de qualité

### La marque Qualiopi vise à :

**ATTESTER DE LA QUALITÉ DU PROCESSUS** mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences;  
Permettre une **PLUS GRANDE LISIBILITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION** auprès des entreprises et des usagers.

Dans le domaine de la formation professionnelle, l'obtention de la **certification Qualiopi** revêt **une importance capitale pour les organismes de formation.**

La certification Qualiopi permet aux organismes de formation d' **ACCÉDER AUX FINANCEMENTS PUBLICS ET MUTUALISÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

## Contact



Formation intra entreprise



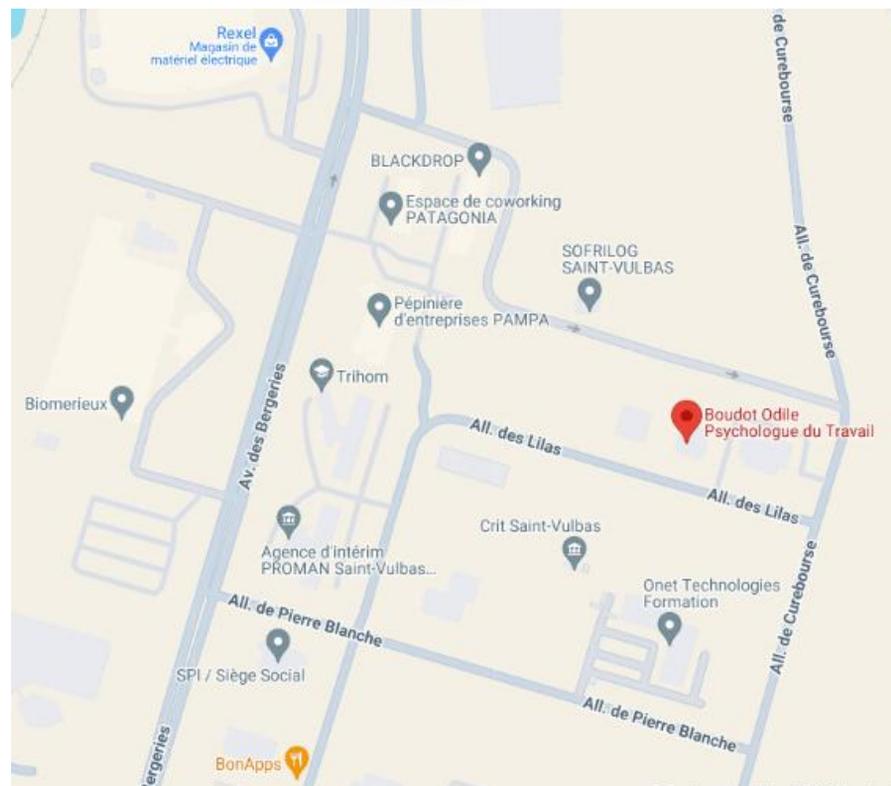
Rdv individuel en lieu neutre



### Bureau

### Parc Industriel de la Plaine de l'Ain

Les Fenières - Bt A  
110 Allée des Lilas  
01150 Saint Vulbas



Contact : **Odile BOUDOT**

**06 30 13 86 51**

**ceforpsytravail@gmail.com**

**www.ceforpsy.com**