



FORMATIONS SUR MESURE - Exemples de formation



La certification qualité a été
délivrée au titre des actions
de formation



TOIT de SOI est un cabinet d'audit, de conseil et de formation qui accompagne les entreprises dans le développement de leurs performances en prévenant les risques psychosociaux, en améliorant les relations humaines et en développant un bon climat de travail.

Notre mission consiste à développer un véritable sentiment de bien-être au travail afin que l'organisation et ses Hommes aient l'envie de grandir ensemble

TOIT de SOI propose des formations sur mesure qui s'inscrivent directement dans le projet de développement de l'épanouissement de l'Homme au travail et de l'efficacité des organisations. Toutes les formations **TOIT de SOI** sont déclinées pour vos équipes **en intra** dans le lieu et aux dates de votre choix.

Nos formations s'appuient sur une **pédagogie active et inductive** où les apports de la formation sont initiés et ancrés par l'activité et le partage d'expériences. Cette approche place le collaborateur au cœur de l'action afin de favoriser l'acquisition de nouvelles compétences.

Nos formations sont **adaptées à chacun de nos clients**. Un travail d'ingénierie de formation est donc réalisé avant chaque intervention. Nous élaborons des **formations sur mesure** qui prennent en compte, votre contexte, vos enjeux, votre activité, vos objectifs et la culture de votre organisation.

Pour répondre au déploiement de projets de formation stratégiques, nous **co-construisons** des **dispositifs de formations spécifiques** en favorisant une approche pluridisciplinaire.

Pour répondre aux besoins des organisations de **sensibiliser les collaborateurs sur des sujets sensibles** tels que la prévention des risques psychosociaux ou la promotion de la qualité de vie au travail, **TOIT de SOI** propose des **approches sur mesure** (ateliers, formation, séminaires...) par le théâtre.



Le dispositif d'évaluation pédagogique, général, chez TOIT de SOI :

En amont de la formation :

Un travail de co-construction pourra être effectué si nécessaire à la demande du commanditaire. Les formateurs adapteront le déroulement et le programme en conséquence.

Lors de la formation :

L'évaluation est réalisée en plusieurs temps :

- un test de positionnement permettant d'obtenir des données sur le niveau des savoirs et des pratiques des participants afin d'affiner le repérage des besoins,
- une évaluation permanente (à chaque séquence) au travers des activités proposées,
- une évaluation individuelle permettant de s'auto-évaluer sur l'atteinte des objectifs spécifiques visés ainsi qu'une évaluation des connaissances par QCM (entre 20 et 30 mn),
- une évaluation de la satisfaction des participants au regard de leurs attentes initiales et des acquisitions faites au cours de la formation. Elle est réalisée par le biais d'un questionnaire individuel également.

En aval de la formation :

Un bilan de prestation est réalisé et transmis au référent commanditaire. Ce bilan comporte : les résultats des questionnaires, le nombre de participants par session, les appréciations et remarques du ou des intervenants, les difficultés rencontrées sur le terrain par les participants, les attentes détaillées des participants en aval de la prestation.

Ce rapport sera remis au commanditaire.

Accueil téléphonique :

Nous proposons un accueil téléphonique des participants qui le souhaitent soit pour des questions d'ordre pratique ou à propos d'un point traité en formation, le lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8 h 45 à 12 h avec la mise en relation, si nécessaire, avec l'intervenant(e) ayant conduit la formation. Cette mise en relation peut s'effectuer par téléphone ou par courriel

Depuis début septembre 2020, nous suivons le taux de satisfaction de nos participants aux formations TOIT de SOI : il est de 98%.

Depuis sa création en 2004, TOIT de SOI a animé de très nombreuses formations. Vous trouverez ci-dessous une liste de formations en exemples avec un accès à leur programme pédagogique. Les tarifs sont:

* à partir de 700 euros HT la demi-journée

* à partir de 1100 euros HT la journée

Nos formations sont toutes des formations sur mesure. Le tarif pourra varier en fonction de vos attentes spécifiques ou prestations souhaitées. Ex : Théâtre d'entreprise ou formation liée à un évènementiel entreprise...

L'ensemble de nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Le cas échéant, merci de bien vouloir contacter Mr [Didier Logerais](#), référent handicap pour le cabinet TOIT de SOI, afin qu'il puisse tout mettre en œuvre pour répondre à cette demande.

TOIT de SOI : une méthodologie de formation en 5 étapes :

Analyser votre besoin

Comprendre votre contexte, votre projet

Qualifier votre demande

Partager l'analyse

Elaborer une formation sur mesure

Définir les objectifs, le programme, la pédagogie

Sélectionner l'intervenant ou l'équipe projet

Déterminer les indicateurs de résultat

Mettre en œuvre la formation

Analyser les outils, documents accords...

Préparer l'intervention avec l'équipe projet

Utiliser la pédagogie et les modalités de formation définies

Faire le bilan de la formation

Mettre en place le système d'évaluation

Réaliser le bilan à l'issue de la formation

Assurer le suivi

Ajuster le programme, la pédagogie, les outils

Préconiser des actions complémentaires

Assurer le suivi des participants

MODULES de FORMATION

MANAGEMENT

RISQUES PSYCHO- SOCIAUX et BIEN-ETRE PROFESSIONNEL

	Page	Nb de jours
<i>Les fondamentaux du management</i>	6	3
<i>La conduite et l'accompagnement au changement</i>	7	3
<i>Les techniques d'entretien : de l'écoute à la négociation</i>	8	3
<i>Animer et motiver une équipe</i>	9	2
<i>Développer son leadership</i>	10	3
<i>Développer les ressources du collectif</i>	11	2
<i>Améliorer le bien-être par la reconnaissance et l'autonomie</i>	12	2
<i>Développer le bien-être de ses collaborateurs</i>	13	3
<i>Former les managers aux risques psychosociaux</i>	14	2
<i>S'initier à la prévention des RPS – référentiel CARSAT</i>	15	2
<i>Définir, comprendre et détecter les risques psychosociaux pour les diminuer – approche psychosociale</i>	16	3
<i>Développer une culture du bien-être en entreprise</i>	17	3
<i>Trouver et donner du sens au travail</i>	18	2
<i>Sensibilisation au harcèlement moral au travail</i>	19	1
<i>Identifier et prévenir les situations de harcèlement moral au travail</i>	20	2
<i>Former les RH et services de santé aux risques psychosociaux</i>	21	2
<i>Former les CSE aux risques psychosociaux</i>	22	2

Formation ayant un impact sur :



L'individu au travail



L'organisation du travail



L'environnement de travail

TOIT de SOI est une des marques de la SARL DESIDERIUS au capital social de 50 000€

Siège Social 10 place Salvador Allende, 59 650 Villeneuve d'Ascq Tél : 03 20 739 526

SIRET : 452 671 951 0047 - APE 8559A RCS Lille Métropole 452 671 951

contact@toitdesoi.fr - www.toitdesoi.fr

Déclaration d'activité enregistrée sous le n°31.59.06110.59 auprès du Préfet de la Région des Hauts de France

MAJ 03/2021
Page 4 sur 47

<i>Devenir acteur de son bien-être professionnel</i>	23	2
<i>Gestion des exigences émotionnelles</i>	24	3
<i>Faire face aux personnalités difficiles</i>	25	2
<i>Trouver l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle</i>	26	2
<i>Gestion de l'agressivité</i>	27	2
<i>Gestion du stress</i>	28	4
<i>Affirmation de soi en situation professionnelle</i>	29	2
<i>Faire face aux situations professionnelles embarrassantes</i>	30	2
<i>Gestion du temps et rythmes biologiques</i>	31	3
<i>La confiance et la maîtrise de soi au travail</i>	32	5
<i>Trouver sa place dans le groupe</i>	33	3
<i>Améliorer ses relations professionnelles</i>	34	2
<i>Prendre la parole en public</i>	35	4

ENVIRONNEMENT DE L'ENTREPRISE

<i>Développer sa culture économique des entreprises</i>	36	2
---	----	---

SECTEUR MEDICO-SOCIAL

<i>Etre à l'écoute des personnes en détresse psychologique</i>	37	3
<i>Développer la relation client en conservant la relation patient</i>	38	2
<i>Développer la bientraitance auprès des patients</i>	39	3
<i>Favoriser les échanges avec la famille des patients</i>	40	2
<i>Public en insertion – Savoir trouver ma place dans le monde du travail</i>	41	3
<i>Comprendre et dénouer les problématiques psychosociales du secteur</i>	42	3
<i>Préciser le rôle des encadrants et enrichir leurs pratiques</i>	43	3

LES FONDAMENTAUX DU MANAGEMENT

*Enjeux*

Les managers, chargés à la fois de la gestion de l'activité et de l'animation d'équipes, constituent la pierre angulaire du fonctionnement d'une organisation. Que ce soit dans l'accompagnement des évolutions nécessaires à l'entreprise ou dans la poursuite d'objectifs toujours plus élevés, ils sont garants de la performance des salariés.

Les compétences managériales sont trop souvent considérées comme innées ; pourtant cette fonction s'appuie sur des savoirs et des savoirs-faire bien particuliers, nécessaires à ceux qui doivent exercer des fonctions d'encadrement. Nous proposons ici une approche humaine du management où la performance s'obtient par l'adhésion et l'engagement des équipes dans l'activité.

Public

Tout manager souhaitant développer ses compétences en management

Objectifs

- **Comprendre le rôle du management et du manager :**
 - Définir le management
 - Connaître les différents styles de management
- **Connaître les différents types d'entretiens :**
 - Connaître l'entretien annuel d'évaluation sur objectifs
 - Connaître l'entretien professionnel de motivation
 - Connaître l'entretien de recadrage
- **Savoir résoudre les conflits :**
 - Comprendre les processus conflictuels
 - Identifier les comportements utiles dans la résolution de conflit
- **Savoir développer une communication efficace :**
 - Comprendre les processus de communication
 - Connaître les modes de communication verbale, para-verbale et non verbale
 - Savoir construire un mode de communication efficace

Durée

2 jours consécutifs + 1 journée, soit 21 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Consultants - Psychologues du travail et des organisations

Les plus

- Formation en deux temps pour permettre une acquisition progressive des concepts
- Nombreux échanges de pratiques entre participants sur leurs expériences de managers
- Test et auto-positionnement des pratiques et postures managériales

LA CONDUITE ET L'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT



Enjeux

L'entreprise doit s'adapter en permanence aux contraintes de son environnement. Pour cela elle doit sans cesse innover et anticiper les évolutions possibles. Cela passe par la mise en œuvre de projets souvent ambitieux et transversaux. La réalisation de ces projets provoque très souvent des modifications importantes sur l'activité des salariés. Le facteur humain représente ainsi la principale cause d'échec de ce type de projets. La conduite du changement consiste :

- à faciliter l'acceptation des changements induits par la mise en œuvre d'un nouveau projet majeur et à réduire les facteurs de rejet,
- à anticiper les risques, définir et mettre en œuvre une démarche permettant la mise en place d'une solution dans des conditions optimales.

Public

Tout manager souhaitant comprendre les mécanismes du changement, le conduire et l'accompagner

Objectifs

- **Comprendre la notion de changement :**
 - Définir le changement
 - Connaître les différents types de changement
 - Comprendre les notions de perception et de résistance au changement
- **Conduire et accompagner les changements :**
 - Connaître les phases d'un processus de changement
 - Connaître les clés pour accompagner efficacement le changement
 - Connaître le rôle de chacun des acteurs de l'entreprise
 - Comprendre le rôle du manager dans la conduite et l'accompagnement au changement

Durée

2 jours consécutifs + 1 journée de suivi, soit 21 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Consultants - Psychologues du travail et des organisations

sLes plus

- Travail et réflexions à partir de situations professionnelles réelles et vécues par les participants
- Suivi permettant un retour sur les acquisitions de la formation

LES TECHNIQUES D'ENTRETIEN : DE L'ECOUTE A LA NEGOCIATION



Enjeux

L'entretien est une méthode très intéressante pour de nombreuses situations professionnelles car elle permet d'établir un contact direct avec l'interlocuteur et d'obtenir des informations riches et précises. Cette formation permet d'acquérir des mécanismes pour mener efficacement un entretien de qualité notamment en abordant les notions d'écoute et de négociation.

Public

Toute personne souhaitant perfectionner sa conduite d'entretien, son écoute et sa capacité à négocier

Objectifs

- **Connaître les techniques d'entretien efficaces et de qualité :**
 - Comprendre la notion d'entretien
 - Connaître l'ensemble des techniques d'entretien et leurs contextes de réalisation
 - Connaître les attitudes et comportements adaptés à l'entretien
 - Connaître les critères d'efficacité et de qualité d'un entretien
- **Comprendre l'importance de l'écoute :**
 - Comprendre la notion d'écoute, connaître ses caractéristiques
 - Savoir différencier entendre et écouter
- **Comprendre les mécanismes de la négociation :**
 - Comprendre la notion de négociation, connaître ses caractéristiques
 - Connaître les circonstances dans lesquelles elle est utile
 - Rappel sur la notion d'écoute et saisir son rôle dans la négociation
 - Savoir mener une négociation

Durée

3 jours consécutifs ou espacés, soit 21 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- Mises en situations et jeux de rôles permettant l'application des techniques d'entretien abordées
- Formation opérationnelle et concrète pour une utilisation rapide et efficace des techniques présentées



ANIMER ET MOTIVER UNE EQUIPE



Enjeux

Dans une équipe de travail, le manager doit veiller au développement d'un esprit d'équipe qui va permettre aux membres de l'équipe de rester unis, motivés et d'affronter plus efficacement les difficultés. Cette formation présente des techniques simples et concrètes pour animer et motiver efficacement son équipe.

Public

Tout manager souhaitant développer sa capacité à animer et motiver son équipe

Objectifs

- **Connaître les bases de l'animation d'une équipe :**
 - Connaître les notions fondamentales de la communication
 - Mettre en place une écoute active
 - Connaître les différents types de management
 - Savoir adapter son management aux différents comportements
- **Connaître et comprendre la notion de cohésion d'équipe :**
 - Connaître les étapes de développement d'une équipe
 - Connaître les généralités relatives à la cohésion d'équipe
 - Savoir lister les principaux facteurs et obstacles de la cohésion d'équipe
 - Connaître les diverses conduites collectives
- **Accroître l'engagement et la motivation des membres de l'équipe**
 - Développer son leadership
 - Accroître sa capacité à développer l'engagement de tous
 - Développer les compétences de chacun
 - Savoir gérer les situations de conflits

Durée

2 jours consécutifs, soit 14 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Consultants - Psychologues du travail et des organisations

Les plus

- Approche psychosociale de la notion d'équipe
- Jeux de rôles et mises en situations
- Rencontre avec des pairs



DEVELOPPER SON LEADERSHIP

*Enjeux*

Un groupe ou une équipe de travail réunit plusieurs personnes qui poursuivent un objectif commun. Pour atteindre ce but il est nécessaire de guider ces individus et de mobiliser leurs compétences. La personne la plus à même de remplir cette tâche est le leader du groupe. De par son influence et sa capacité à fédérer les membres du groupe, il parvient à les orienter vers l'atteinte de leurs objectifs. Cette formation a pour but d'expliquer cette notion de leadership et de permettre aux participants de développer leur capacité à influencer et encourager.

Public

Tout manager souhaitant développer sa capacité à mobiliser et fédérer ses collaborateurs

Objectifs

- **Connaître la notion de leadership :**
 - Définir le leadership
 - Connaître les dimensions et caractéristiques du leadership
 - Différencier les notions de leadership, pouvoir, influence et autorité
- **Développer sa capacité à influencer et encourager :**
 - Connaître les étapes pour développer son leadership
 - Connaître les attitudes du leader
 - Identifier les points personnels à travailler
 - Se sentir plus à l'aise vis-à-vis des autres et devenir un élément facilitateur du groupe

Durée

3 jours consécutifs ou espacés, soit 21 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Consultants - Psychologues du travail et des organisations

Les plus

- Travail personnel sur ses capacités
- Rencontre avec des pairs, propice aux échanges de bonnes pratiques



DEVELOPPER LES RESSOURCES DU COLLECTIF



Enjeux

Le terme « psychosocial » met en lien l'individu (et sa psychologie) avec son environnement social et notamment professionnel. Cependant en parlant de risques psychosociaux, on met en avant le danger potentiel alors que l'environnement social et tout particulièrement le collectif de travail est une des ressources les plus importantes pour être bien au travail. Développer la présence, l'autonomie et les responsabilités du collectif de travail est aujourd'hui une des pistes les plus riches pour favoriser l'épanouissement des individus.

Public

Tout manager souhaitant développer la participation au sein de son équipe

Objectifs

- **Clarifier la notion de bien-être professionnel**
 - Distinguer les différentes notions dans ce domaine
 - Identifier les différents facteurs favorisant le bien-être professionnel
 - Situer les évolutions du rôle de manager
 - Déterminer les principaux domaines où le manager influence le bien-être
- **Enrichir sa compréhension de la dynamique de groupe au travail**
 - Se représenter le fonctionnement d'un groupe
 - Détecter les mécanismes en jeu dans son équipe
- **Discuter des moyens pour développer les ressources du collectif :**
 - Emulation collective pour la tâche
 - Cohésion et soutien au sein de l'équipe
 - Intégration de l'équipe dans les processus de changement
 - Participation aux décisions et à la résolution de problème
 - Autonomie collective
- **Projeter les évolutions possibles pour sa propre équipe**
 - Détecter les fragilités et forces de son équipe
 - Evaluer les marges de manœuvre possibles
 - Elaborer des pistes de changement

Durée

2 jours consécutifs, soit 14 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Consultants - Psychologues du travail et des organisations

Les plus

- Approche psychosociale de la notion d'équipe
- Prise de recul et analyse de ses pratiques professionnelles



AMELIORER LE BIEN-ETRE PAR LA RECONNAISSANCE ET L'AUTONOMIE



Enjeux

L'importance de la reconnaissance et de l'autonomie des individus n'est plus à démontrer tant pour l'efficacité au travail que pour le bien-être des salariés. Néanmoins, ces deux notions sont complexes et restent trop souvent abordées de façon simpliste. Il y a pourtant de nombreuses manières de développer l'une et l'autre, quelles que soient les contraintes de la situation. Il s'agit ici de discuter, de découvrir, de partager les moyens concrets pour apporter la reconnaissance et l'autonomie nécessaire à tous les collaborateurs.

Public

Tout manager souhaitant développer ses compétences managériales

Objectifs

- **Clarifier la notion de bien-être professionnel**
 - Distinguer les différentes notions dans ce domaine
 - Identifier les différents facteurs favorisant le bien-être professionnel
 - Déterminer les principaux domaines où le manager influence le bien-être
- **Enrichir sa compréhension de la reconnaissance :**
 - Les formes de reconnaissance : économique, pratique, symbolique
 - Les niveaux de reconnaissance : horizontal, institutionnel, social
 - Les éléments à reconnaître : l'existence, les résultats, l'investissement
 - Les effets de la reconnaissance : sur l'individu, sur l'organisation
- **Examiner et enrichir ses propres pratiques**
 - Discerner et valoriser ses points forts
 - Déterminer ses axes de progrès et enrichir ses pratiques par l'échange
- **Distinguer et expliquer les formes d'autonomie professionnelle**
 - Interroger et développer sa vision de l'autonomie : ses formes, ses conséquences
 - Exprimer ses expériences innovantes en tant que manager
 - Prendre conscience des points de vigilance (droit à l'erreur, excès d'autonomie)
- **Enrichir les marges de manœuvre de son équipe**
 - Détecter les contraintes et les opportunités de son contexte professionnel
 - Identifier des pistes d'autonomie pour son équipe

Durée

2 jours consécutifs, soit 14 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Consultants - Psychologues du travail et des organisations

Les plus

- Prise de recul sur ses pratiques et son équipe
- Rencontre et échange avec des pairs

DEVELOPPER LE BIEN-ETRE DE SES COLLABORATEURS



Enjeux

Les managers, à la jonction entre l'entreprise et les équipes, sont un des garants du bien-être professionnel. Néanmoins, ils sont souvent rendus responsables de la « santé » de leur équipe sans connaître les limites de leur rôle et les moyens pour favoriser durablement le bien-être. Trop souvent limitées à dire bonjour et merci, les pratiques favorisant l'épanouissement vont bien au-delà et nous proposons d'emmener les stagiaires vers un engagement à « manager autrement ».

Public

Tout manager souhaitant développer des pratiques propices au bien-être

Objectifs

- **Comprendre le rôle du manager**
 - Préciser les responsabilités du manager
 - Faire le lien entre bien-être et efficacité
 - Evaluer l'impact des différentes missions du manager sur le bien-être et l'efficacité
 - Distinguer ses possibilités d'actions
- **Identifier l'impact de son mode de management**
 - Prendre du recul sur ses pratiques professionnelles
 - Evaluer les effets sur son équipe
- **Mettre en évidence et échanger ses bonnes pratiques**
- **Construire un guide de bonnes pratiques à propos :**
 - De la répartition du travail
 - De la reconnaissance
 - De la participation du collectif
 - De l'autonomie
 - Du développement des compétences
 - Du soutien

Durée

2 jours consécutifs + 1 journée, soit 21 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Consultants - Psychologues du travail et des organisations

Les plus

- Production collective d'un guide de bonnes pratiques par les stagiaires, qui optimise les acquis de la formation en ancrant la théorie dans les activités quotidiennes
- Nombreux échanges de pratiques entre participants sur leurs expériences de manager

FORMER LES MANAGERS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX



Enjeux

Les risques psychosociaux en entreprise sont aujourd'hui le centre d'une attention nouvelle au bénéfice des salariés et des entreprises. Les managers, pivot de la dynamique qui relie l'entreprise à ses salariés, sont chargés à la fois de l'efficacité de l'équipe et de son bien-être, ce qui en font des acteurs clés de la prévention des risques psychosociaux. Cette formation, de par son approche psychosociale, permet aux managers de comprendre ces risques, de mieux les appréhender, de délimiter leur champ d'action et l'importance de travailler en partenariat avec les autres services de l'entreprise. Cette formation propose également de développer les « bonnes pratiques » prévenant les situations à risques et permettant de développer positivement l'efficacité de leur équipe.

Public

Managers cadres et managers non cadres

Objectifs

- **Appréhender les différentes facettes des risques psychosociaux (RPS) :**
 - Discerner les troubles, les causes et les conséquences
- **Construire des actions de prévention coordonnées :**
 - Décrypter votre rôle en matière de RPS
 - Utiliser une méthodologie de travail pour identifier et réduire les risques : l'outil DIAS©
 - Avoir recours aux bonnes pratiques
- **Conduire un entretien avec une personne en souffrance**

Durée

2 jours consécutifs ou espacés, soit 14 heures au total

Nombre

10 stagiaires ou 20 stagiaires en co-animation

Animateur

Psychologue(s) du travail

Les plus

- Utilisation de l'outil DIAS© élaboré par **TOIT de SOI** pour agir sur les situations de travail à risques
- Remise d'un guide des bonnes pratiques managériales inspiré des expériences de nombreuses entreprises
- Temps d'expression et travaux de groupes favorables aux échanges de pratiques entre managers

S'INITIER A LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Référentiel CARSAT- 2 jours



Enjeux

Augmentation des contraintes de travail, exigences croissantes, incivilités, etc., les diverses pressions qui s'exercent dans le cadre professionnel favorisent le développement des RPS. Les conséquences sont manifestes aussi bien pour les individus que pour les organisations : absentéisme, Troubles Musculo Squelettiques (TMS), perte de productivité, désinvestissement, etc...

Les origines de ces problématiques sont multiples : intensité du travail, exigence émotionnelle, manque d'autonomie, mauvaise qualité des relations sociales, souffrance éthique, insécurité, manque de ressources, fragilités individuelles et pénibilité physique.

Ces facteurs sont relatifs aux différents aspects psychosociaux de l'environnement professionnel : charge de travail, valeur, sens du travail, autonomie, relation sociale, ... qui peuvent être à la fois une ressource (un collectif fort) ou un risque (manque de solidarité entre collaborateurs).

A tous les niveaux des organisations, les acteurs clés ont un rôle à jouer pour prévenir ces situations.

Public

Toute formation doit faire l'objet d'une analyse de la demande permettant d'ajuster le contenu et la durée de la formation aux besoins de l'entreprise. Ces ajustements doivent permettre de positionner la formation au regard des étapes de la démarche de prévention des risques professionnels déjà réalisées (ou pas) par l'entreprise.

Toute personne désirant participer à la formation devra, de préférence, avoir acquis des connaissances de base en prévention des risques professionnels. *Si les connaissances ne sont pas acquises, une adaptation du contenu pédagogique sera réalisée par le formateur.*

Objectifs

- Définir les risques psychosociaux (RPS)
- Identifier les risques liés à l'activité de travail, à l'origine des catégories de risques psychosociaux, leurs effets et leurs conséquences pour la santé
- Déterminer le cadre réglementaire de la prévention, applicable aux risques psychosociaux
- Repérer les actions de prévention primaire et de les différencier des autres types d'actions de prévention des RPS

Durée

2 jours, soit 14 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

La formation est dispensée par un formateur certifié par l'Assurance Maladie Risques Professionnels / INRS.

Les plus

- Diversité des supports pédagogiques : exercices, vidéos, quizz, jeux, etc.
- Accessibilité du sujet à tous les publics
- **A l'issue de la formation, les stagiaires pourront être inscrits sur la base de données FORPREV de la CARSAT**



DEFINIR, COMPRENDRE ET DETECTER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX POUR LES DIMINUER – APPROCHE PSYCHOSOCIALE



Enjeux

Les risques psychosociaux font l'objet depuis plusieurs années de nombreuses études en psychologie du travail et en psychologie sociale. Ils sont depuis peu connus des entreprises suite à la médiatisation croissante et à l'intérêt que portent aujourd'hui les pouvoirs publics vis-à-vis de cette problématique. Ainsi les entreprises doivent aujourd'hui se pencher sur la prévention des risques psychosociaux sans pour autant bien les comprendre. Cette formation, de par son approche psychosociale, permet de comprendre ces risques et de mieux les appréhender.

Public

Acteurs clés : managers, membres CHSCT, Ressources Humaines, service de médecine du travail

Objectifs

- **Comprendre la dimension psychosociale de l'environnement de travail**
 - Cerner la notion de « psychosociale »
 - Identifier les mécanismes psychosociaux au sein d'une organisation / d'un groupe
 - Faire le lien avec les risques psychosociaux
- **Appréhender les différentes facettes des risques psychosociaux (RPS)**
 - Discerner les troubles, les causes et les conséquences
- **Construire des actions de prévention coordonnées**
 - Préciser le rôle des différents acteurs clés
 - Définir les trois niveaux de prévention
 - Articuler des actions de prévention au sein de l'entreprise
- **Identifier et réduire les risques psychosociaux**
 - Utiliser une méthodologie de travail pour identifier et réduire les risques : l'outil DIAS©
 - Construire un plan de prévention
 - Connaître les points de vigilance
- **Conduire un entretien avec une personne en souffrance**

Durée

3 jours consécutifs ou espacés, soit 21 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- Nombreux échanges entre les participants pour favoriser la prise de recul nécessaire pour agir efficacement dans ce type de problématique
- Utilisation de l'outil DIAS© élaboré par **TOIT de SOI** pour agir sur les situations de travail à risques
- Formation complète qui aborde tous les angles de vue du sujet traité :
Comprendre, Analyser et Agir sur le problème

DEVELOPPER UNE CULTURE DU BIEN-ETRE EN ENTREPRISE



Enjeux

La prise en compte de la santé psychologique des salariés a tout d'abord été abordée à travers la prévention des risques psychosociaux. Aujourd'hui de plus en plus d'entreprises sont convaincues des multiples intérêts de cette prise en charge et veulent aller plus loin. Développer une culture du bien-être comporte en effet autant d'intérêts pour les salariés que pour l'entreprise. Nous proposons une formation globale où sont abordés les différents éléments de l'organisation du travail et des pratiques managériales propices à l'épanouissement des individus

Public

Acteurs clés de l'organisation du travail : direction, managers-responsables, membres CSE, ressources humaines

Objectifs

- **Savoir identifier les éléments nécessaires au bien-être :**
 - Le rapport à la tâche : intérêt, fierté, motivation
 - Le rapport à soi : confiance, compétence, évolution
 - Le rapport aux autres : collectif, hiérarchie, entreprise
- **Comprendre les leviers pour développer le bien-être :**
 - Le sens du travail
 - La participation collective
 - La justice organisationnelle
 - Les (bonnes) pratiques managériales
- **Adapter une démarche de développement du bien-être à son entreprise**
 - Identifier les acteurs clés
 - Etablir les axes à développer
 - Rechercher les actions pertinentes
 - Poser un cadre à l'action

Durée

2 jours consécutifs + 1 journée de suivi, soit 21 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Consultants - Psychologues du travail et des organisations

Les plus

- Travail de réflexion sur sa propre entreprise et recherche de pistes d'actions
- Formation en deux temps permettant une alternance entre prise de recul et contact terrain

TROUVER ET DONNER DU SENS AU TRAVAIL



Enjeux

Au-delà du rapport de l'individu à son entreprise ou à son manager, il est une autre question fondamentale qui détermine profondément le bien-être du salarié : son rapport au travail. De plus en plus, les notions de qualité du travail, de fierté du métier et d'éthique s'invitent dans le débat en tant que conditions *sinequanon* de l'épanouissement des salariés. Souvent en prise avec les contraintes du quotidien, les salariés s'éloignent de ce qui a fait leur engagement professionnel. Nous proposons ici de prendre le temps d'y réfléchir et d'explorer les moyens de se reconnecter ou de reconnecter les membres de son équipe à ce qui fait l'identité et la fierté professionnelles.

Public

Salariés voulant retrouver leur engagement professionnel
Managers souhaitant revaloriser leurs équipes sur leur cœur de métier
Acteurs clés de l'organisation et de la prévention des risques psychosociaux

Objectifs

- **Identifier les valeurs et les conflits éthiques de son environnement professionnel**
 - Préciser les mécanismes, causes et conséquences du conflit éthique
 - Discerner les problématiques existantes dans son milieu professionnel
 - Exprimer son vécu et mettre en évidence les éléments positifs
- **Savoir poser la question de la qualité du travail**
 - Enrichir sa conception de la notion de qualité
 - Evaluer les écarts entre qualité espérée et qualité réelle
 - Savoir ouvrir et préparer une discussion sur la qualité du travail
- **Surveiller les risques de « travail inutile »**
 - Connaître les différentes formes de travail inutile
 - Prévenir et gérer les situations de travail inutile
- **Développer les valeurs humaines qui font sens**
 - Identifier ses valeurs les plus importantes
 - Concevoir et proposer des actions pour incarner ses valeurs

Durée

2 jours consécutifs ou espacés, soit 14 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Consultants - Psychologues du travail et des organisations

Les plus

- Prise de recul et travail personnel sur ses valeurs
- Alternance de réflexion éthique et mise en évidence de moyens pratiques pour faire évoluer la situation



SENSIBILISATION AU HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL



Enjeux

Le harcèlement moral au travail est une problématique qui est aujourd'hui bien définie et notamment sur le plan juridique depuis 2002. Il s'agit de situations qui sont à l'origine de dégradations des conditions de travail et qui portent atteintes à l'intégrité physique et mentale des personnes qui en sont victimes. Ces agissements sont destructeurs et générateurs de mal-être. Cette formation a pour but de sensibiliser les salariés sur cette problématique pour les aider à la comprendre et l'identifier.

Public

Pas de condition particulière

Objectifs

- **Comprendre les situations de harcèlement moral au travail (HMT) :**
 - Connaître le cadre législatif du HMT
 - Identifier les situations de HMT de celles qui n'en sont pas
 - Identifier les causes et les conséquences du HMT

Durée

1 jour, soit 7 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- Nombreux apports théoriques exploitables à l'issue de la formation
- Public varié propice aux prises de conscience des problématiques rencontrées par d'autres fonctions et/ou autres secteurs d'activité et des solutions mises en œuvre



IDENTIFIER ET PREVENIR LES SITUATIONS DE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL



Enjeux

Le harcèlement moral au travail est une problématique qui est aujourd'hui bien définie et notamment sur le plan juridique depuis 2002. Il s'agit de situations qui sont à l'origine de dégradations des conditions de travail et qui portent atteintes à l'intégrité physique et mentale des personnes qui en sont victimes. Ces agissements sont destructeurs et générateurs de mal-être. Cette formation a pour but d'aider les acteurs clés à mieux comprendre cette problématique afin d'identifier et de prévenir les situations de HMT.

Public

Acteurs clés : managers, membres CHSCT, Ressources Humaines, service de médecine du travail

Objectifs

- **Appréhender les différentes facettes du harcèlement moral au travail (HMT)**
 - Identifier les causes et les conséquences du HMT
 - Identifier les situations de HMT de celles qui n'en sont pas
 - Connaître le cadre législatif du harcèlement moral au travail (HMT)
- **Appréhender et réagir dans une situation de HMT :**
 - Savoir évaluer une situation et les risques associés
 - Construire de bonnes pratiques et des dispositifs de prévention

Durée

2 jours consécutifs ou espacés, soit 14 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- Nombreux apports théoriques exploitables dès l'issue de la formation
- Public qui réunit un panel d'acteurs clés sur la prévention du HMT permettant la prise de conscience des difficultés et des champs d'action de chacun



FORMER LES RH ET SERVICES DE SANTE AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX



Enjeux

Les risques psychosociaux font l'objet depuis plusieurs années de nombreuses études en psychologie du travail et en psychologie sociale. Ils sont depuis peu connus des entreprises suite à la médiatisation croissante et à l'intérêt que portent aujourd'hui les pouvoirs publics vis-à-vis de cette problématique. Ainsi les entreprises doivent aujourd'hui se pencher sur la prévention des risques psychosociaux sans pour autant bien les comprendre. Cette formation de par son approche psychosociale, permet aux RH et aux services de santé de comprendre ces risques et de mieux les appréhender, mais aussi de se positionner au sein de l'organisation comme acteur clé dans la prévention des risques psychosociaux.

Public

Ressources Humaines et membres des services de santé (médecins, infirmiers, assistants sociaux...)

Objectifs

- **Appréhender les différentes facettes des risques psychosociaux (RPS) :**
 - Discerner les troubles, les causes et les conséquences
- **Construire des actions de prévention coordonnées :**
 - Décrypter votre rôle en matière de RPS
 - Utiliser une méthodologie de travail pour identifier et réduire les risques : l'outil DIAS©
 - Identifier les rôles et places des acteurs clés dans la prévention des RPS
 - Comprendre les niveaux d'intervention primaire, secondaire et tertiaire
- **Conduire un entretien avec une personne en souffrance**

Durée

2 jours consécutifs ou espacés, soit 14 heures au total

Nombre

10 stagiaires ou 20 stagiaires en co-animation

Animateur

Psychologue(s) du travail

Les plus

- Utilisation de l'outil DIAS© élaboré par **TOIT de SOI** pour agir sur les situations de travail à risques
- Public ciblé permettant la rencontre avec des pairs pour des échanges au plus près des problématiques rencontrées par les participants



FORMER LES CSE AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX



Enjeux

Les risques psychosociaux font l'objet depuis plusieurs années de nombreuses études en psychologie du travail et en psychologie sociale. Ils sont depuis peu connus des entreprises suite à la médiatisation croissante et à l'intérêt que portent aujourd'hui les pouvoirs publics vis-à-vis de cette problématique. Ainsi les entreprises doivent aujourd'hui se pencher sur la prévention des risques psychosociaux sans pour autant bien les comprendre. Cette formation de par son approche psychosociale, permet aux CSE de comprendre ces risques et de mieux les appréhender, mais aussi de se positionner au sein de l'organisation comme acteur clé dans la prévention des risques psychosociaux.

Public

Membres CSE

Objectifs

- **Appréhender les différentes facettes des risques psychosociaux (RPS) :**
 - Discerner les troubles, les causes et les conséquences
 - Comprendre les enjeux juridiques
- **Construire des actions de prévention coordonnées :**
 - Décrypter votre rôle en matière de RPS
 - Utiliser une méthodologie de travail pour identifier et réduire les risques : l'outil DIAS©
 - Identifier les rôles et places des acteurs clés dans la prévention des RPS
 - Comprendre les niveaux d'intervention primaire, secondaire et tertiaire
- **Conduire un entretien avec une personne en souffrance**

Durée

2 jours consécutifs ou espacés, soit 14 heures au total

Nombre

20 stagiaires maximum

Animateur

Co-animation : psychologues du travail et juriste en droit social (intervenant externe)

Les plus

- Utilisation de l'outil DIAS© élaboré par **TOIT de SOI** pour agir sur les situations de travail à risques
- Formation complète qui aborde tous les angles de vue du sujet traité :
 - Comprendre le problème
 - Connaître le cadre juridique du problème
 - Analyser le problème
 - Agir sur le problème



DEVENIR ACTEUR DE SON BIEN-ETRE PROFESSIONNEL



Enjeux

S'épanouir au travail est un objectif qui ne s'atteint qu'avec un engagement multiple : politique de l'entreprise, direction des ressources humaines, management et le salarié lui-même. Cette formation met l'accent sur le pouvoir d'agir du salarié, lui permettant d'améliorer son rapport au travail en interrogeant son positionnement, ses perceptions, ses interprétations et en identifiant les actions pouvant favoriser son bien-être.

Public

Salariés voulant gagner en influence sur leur bien-être professionnel

Objectifs

- **Identifier les éléments nécessaires au bien-être :**
 - Le rapport à la tâche : intérêt, fierté, motivation
 - Le rapport à soi : confiance, compétence, évolution
 - Le rapport aux autres : collectif, manager, entreprise
- **S'auto-positionner sur ses principaux manques**
 - Réfléchir sur ses difficultés
 - Explorer les facteurs d'influence dans sa situation professionnelle
- **Identifier les leviers pour agir sur son bien-être :**
 - Perception et travail émotionnel
 - Ressources et soutien collectifs
 - Engagement dans la tâche
- **Etablir des pistes d'actions**
 - Evaluer les domaines où l'action serait la plus pertinente
 - Projeter les actions quotidiennes qui pourront faire évoluer la situation

Durée

2 jours consécutifs ou espacés, soit 14 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Consultants - Psychologues du travail et des organisations

Les plus

- Analyse et prise de recul sur des situations professionnelles vécues et sur leurs représentations
- Travail axé sur la compréhension et le développement personnel



GESTION DES EXIGENCES EMOTIONNELLES

**Enjeux**

De plus en plus de métiers réclament de maîtriser et façonner ses propres émotions, que ce soit dans le but de maîtriser et façonner les émotions des bénéficiaires (clients, usagers, patients) ou de cacher ses émotions (rester calme, ne pas montrer sa peur). Ce travail émotionnel peut se faire par différents moyens qui varient en coût psychologique et en efficacité. Nous proposons aux stagiaires de prendre du recul sur ces mécanismes et d'acquérir des pistes pour réagir de manière plus adaptée en fonction de leur situation.

Public

Tout salarié soumis à de fortes exigences émotionnelles dans son contexte professionnel

Objectifs

- **Comprendre le concept d'émotions :**
 - Comprendre l'utilité et le fonctionnement des émotions
 - Comprendre les enjeux du travail émotionnel
 - Connaître les différentes facettes de l'intelligence émotionnelle
- **Travailler sur ses émotions :**
 - Identifier et comprendre ses propres réactions émotionnelles
 - Identifier les situations de dissonance émotionnelle
 - Développer les différents mécanismes du travail émotionnel
 - Développer sa capacité d'adaptation dans les situations complexes
 - Anticiper l'apparition de conflit selon les émotions en présence

Durée

3 jours consécutifs ou espacés, soit 21 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- Travail axé sur un développement et une compréhension personnelle
- Analyse et prise de recul sur des situations professionnelles vécues



FAIRE FACE AUX PERSONNALITES DIFFICILES



Enjeux

Les traits de personnalité correspondent aux façons de percevoir son environnement et sa propre personne mais aussi les manières de se comporter et de réagir. Les personnalités dites « difficiles » se caractérisent par des comportements souvent qualifiés d'intolérables ou inacceptables (anxieux, narcissique, dépressif, etc.). Il s'agit parfois de collègues, supérieurs ou clients qui viennent dégrader les relations et le climat de travail. Rejeter alors le comportement est souvent l'attitude observée mais sans pour autant être une solution efficace. C'est en l'acceptant que, progressivement, certains changements vont apparaître. A travers la présentation d'une douzaine de personnalités difficiles, cette formation a pour objectif de mieux les comprendre pour mieux les gérer.

Public

Toute personne souhaitant mieux faire face aux personnalités difficiles

Objectifs

- **Comprendre les personnalités difficiles :**
 - Connaître les principaux types de personnalités difficiles
 - Comprendre leurs croyances et leur fonctionnement
 - Décoder et anticiper les personnalités difficiles et les situations à risques
- **Travailler sur ses réactions :**
 - Connaître les attitudes à avoir et ne pas avoir face à chaque personnalité difficile
 - S'entraîner à réagir de façon adaptée face à une personnalité caractérisée

Durée

2 jours consécutifs ou espacés, soit 14 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail et comédien

Les plus

- Présence d'un intervenant externe comédien spécialisé dans les mises en situations dans le cadre de formations professionnelles
- Approche psycho clinique des différentes personnalités



TROUVER L'EQUILIBRE ENTRE VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE



Enjeux

Depuis plusieurs années des études mettent en avant les effets sur le salarié de l'équilibre entre sa vie privée et sa vie professionnelle. Un déséquilibre entre ces deux sphères va générer de la souffrance, une baisse de productivité et peut mener à terme à un épuisement professionnel. A l'inverse, un bon équilibre est garant d'une meilleure productivité et d'un esprit en bonne santé. La difficulté réside dans le fait que cet équilibre relève de la perception et des attentes de chacun. Dans ce contexte, le salarié doit pouvoir identifier ses propres besoins pour pouvoir les satisfaire au mieux. Cette formation apporte des clés permettant de travailler sa relation au temps afin de l'optimiser.

Public

Toute personne confrontée à des difficultés pour répondre à la fois à ses contraintes professionnelles et personnelles

Objectifs

- **Travailler sur ses contraintes professionnelles et personnelles :**
 - Découvrir et identifier ses objectifs professionnels et personnels
 - Maîtriser les moyens et les méthodes pour gérer efficacement l'équilibre
 - Savoir répondre à ses aspirations professionnelles en accord avec sa vie privée

Durée

2 jours consécutifs ou espacés, soit 14 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- Identifier ses problématiques et construire son propre plan d'actions
- Formation opérationnelle et concrète



GESTION DE L'AGRESSIVITE



Enjeux

L'agressivité est une réalité à laquelle sont confrontés de nombreux professionnels. Ils sont alors souvent démunis face à des situations difficiles auxquelles ils ne sont pas préparés. Repérer l'agressivité, comprendre ses mécanismes de fonctionnement, connaître les techniques pour l'anticiper et l'affronter sont des moyens essentiels pour réinvestir son domaine de compétence et le dispenser dans les meilleures conditions possibles.

Public

Toute personne en contact régulier avec des individus agressifs

Objectifs

- **Comprendre la notion d'agressivité :**
 - Connaître les différentes formes de l'agressivité
 - Connaître les causes et les conséquences de l'agressivité
 - Savoir identifier les facteurs déclencheurs de réactions agressives
 - Prendre conscience du rôle des émotions dans les situations d'agressivité
- **Travailler sur la gestion de l'agressivité :**
 - Connaître quelques techniques de gestion des émotions
 - Savoir adopter une posture d'écoute adaptée à la situation

Durée

2 jours soit 14 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- Nombreux échanges entre les participants ayant tous vécu des situations d'agressivité. Ces témoignages sont favorables à :
 - l'analyse de réactions personnelles
 - la prise de recul sur les représentations de chacun
 - l'échange de bonnes pratiques



GESTION DU STRESS



Enjeux

Le thème du stress est omniprésent en entreprise, souvent confondu avec d'autres concepts, il est utilisé dans tous les contextes. Aujourd'hui, cerner la notion, comprendre les causes et les mécanismes du stress et surtout se connaître, apprendre à évaluer sa situation de travail permet d'identifier les solutions adaptées à chacun. Cette formation basée sur l'expérience des participants propose un temps de prise de recul et de réflexion pour reprendre le contrôle sur sa situation de travail.

Public

Toute personne souhaitant comprendre et développer ses ressources face au stress

Objectifs

- **Les mécanismes du stress**
 - Comprendre le stress
 - Analyser les causes du stress
 - Connaître les manifestations du stress
 - Identifier les différentes ressources pour faire face au stress
 - Evaluer sa propre situation face au stress
- **Les ressources pour faire face**
 - Développer son sentiment de contrôle à travers la compréhension
 - Travailler son potentiel de résistance au stress
 - Rechercher le soutien d'autrui et en apporter
 - Identifier les ressources matérielles et organisationnelles opportunes
 - Développer ses propres solutions pour faire face au stress

Durée

4 jours répartis en 2 x 2 jours soit 28 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- Formation progressive en deux temps :
 - Comprendre le stress
 - Agir sur le stress
- Basée sur l'analyse de situations réelles pour être au plus près des problématiques rencontrées par les participants
- Utilisation d'un outil élaboré par **TOIT de SOI** pour l'Analyse et le Positionnement Individuel



AFFIRMATION DE SOI EN SITUATION PROFESSIONNELLE



Enjeux

Les personnes qui manquent d'affirmation sont pour certaines trop passives, d'autres trop agressives ou d'autres encore alternent les moments de passivité et les décharges d'agressivité. Ainsi, le manque d'affirmation de soi vient dégrader les relations interindividuelles et le climat de travail. Les techniques présentées dans cette formation constituent un traitement efficace pour se délivrer des contraintes liées au manque d'affirmation de soi.

Public

Tout salarié souhaitant développer son affirmation face aux autres

Objectifs

- **Comprendre la notion d'affirmation de soi :**
 - Identifier les différents types de comportement
- **Travailler sur ses comportements :**
 - Evaluer sa capacité à s'affirmer
 - Changer ses pensées négatives en pensées positives
 - Prendre la parole et exprimer une demande
 - Se positionner dans les interactions professionnelles
 - Accepter les reproches comme les félicitations
 - Gérer sa colère et résoudre les conflits
- **S'engager dans une démarche de changement :**
 - Définir une stratégie d'adaptation personnelle
 - Procéder par étapes

Durée

4 ½ journées espacées, soit 14 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- Organisation en 4 demi-journées pour mettre progressivement en pratique les concepts abordés à l'aide d'exercices et réflexions proposées en intersessions
- Accompagnement individualisé des participants
- Enrichissement par les échanges d'expériences des membres du groupe



FAIRE FACE AUX SITUATIONS PROFESSIONNELLES EMBARRASSANTES



Enjeux

Des études ont montré que l'individu prend plus de précautions pour confier sa honte que lorsqu'il s'agit d'autres souvenirs émotionnels. En effet, l'expression de ces situations rend le regard des autres insoutenable. Elle paralyse et fait souffrir car liée à des pensées de dévalorisation et d'infériorité et s'accompagne d'un désir de fuir la situation. Néanmoins, être attentif aux situations qui génèrent de la honte peut présenter des intérêts. Cette formation propose aux participants de comprendre les particularités de cette émotion et les astuces pour l'affronter.

Public

Toute personne souhaitant mieux faire face aux situations de honte

Objectifs

- **Comprendre les composantes des situations embarrassantes :**
 - Comprendre les caractéristiques de la honte
- **Travailler sur ses réactions dans les situations embarrassantes :**
 - Identifier les facteurs déclencheurs de sa propre honte
 - Anticiper les situations de honte
 - Faire face à la honte
 - Accompagner les autres face à la honte

Durée

2 jours consécutifs ou espacés, soit 14 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- Nombreux échanges entre participants sur les situations embarrassantes vécues, favorisant la banalisation et la prise de recul
- Travail sur les difficultés rencontrées et des axes d'amélioration personnalisés



GESTION DU TEMPS ET RYTHMES BIOLOGIQUES



Enjeux

Les problématiques de surcharge de travail sont depuis quelques années de plus en plus présentes dans les entreprises. Elles sont à l'origine de souffrance, de problèmes de santé et vont également dégrader l'ambiance de travail. Les salariés ne sont pas toujours outillés pour s'adapter à ces contraintes temporelles et réagissent parfois de façon inadaptée. Cette formation apporte des outils pour mieux gérer sa relation au temps et être plus efficace.

Public

Toute personne rencontrant des difficultés pour faire face aux contraintes temporelles

Objectifs

- **Comprendre les notions de temps et de rythmes biologiques**
 - Redéfinir la notion de temps
 - Connaître le mécanisme des rythmes biologiques
- **Travailler sur la gestion du temps et sur ses rythmes biologiques :**
 - Comprendre sa relation au temps
 - Identifier ses rythmes biologiques et ses rythmes de travail
 - Exploiter toutes les potentialités des outils de communication
 - Se rendre disponible
 - Utiliser son temps en fonction de ses rôles, ses priorités et son entourage
 - Anticiper et planifier ses activités en se centrant sur l'essentiel

Durée

3 jours consécutifs ou espacés, soit 21 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- Public hétérogène propice aux échanges variés
- Utilisation d'un outil concret générateur de solutions personnalisées



LA CONFIANCE ET LA MAITRISE DE SOI AU TRAVAIL POUR DEVELOPPER ET AMELIORER SA RELATION A AUTRUI



Enjeux

Au-delà des compétences techniques, le monde professionnel nécessite d'entretenir des relations saines avec autrui, qu'il soit interne à l'entreprise (collègue, autre service, supérieur, collaborateur) ou externe (clients, usagers, patients). Le manque de confiance et de maîtrise de soi complique souvent les relations de travail. Cette formation a pour objectif de mieux se connaître et d'identifier ses propres axes d'améliorations pour avoir des relations plus sereines et plus épanouies au travail.

Public

Toute personne souhaitant améliorer sa relation professionnelle avec autrui

Objectifs

- **Développer sa confiance en soi :**
 - Comprendre les mécanismes de la confiance en soi
 - S'auto-évaluer
 - Identifier les points à travailler
- **Gérer son stress et ses émotions :**
 - Comprendre la notion de stress et les différences interindividuelles
 - Comprendre les 4 émotions principales, leurs rôles dans la maîtrise de soi
 - Trouver des outils adaptés
- **Développer sa capacité d'interactions professionnelles :**
 - Trouver sa place au sein de l'équipe
 - Développer son assertivité dans les relations
 - Comprendre le travail émotionnel et ses mécanismes
- **Entrer en contact avec autrui et améliorer son sens de l'écoute :**
 - Savoir aborder autrui selon différentes situations
 - Comprendre le rôle de l'écoute dans la relation avec l'autre
 - Savoir écouter ses besoins/attentes/craintes
- **Utiliser l'humour par le théâtre :**
 - Comprendre les bases de l'humour
 - Comprendre les bienfaits de l'humour
 - Utiliser l'humour pour s'exprimer et entrer en contact avec autrui

Durée

5 jours consécutifs, soit 35 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail et auteure, metteuse en scène et actrice de pièce de théâtre

Les plus

- Diversité des supports pédagogique utilisés : test, vidéos, mises en situations, jeux, exercices, etc.
- Présence d'un intervenant externe spécialisé dans l'utilisation de l'humour



TROUVER SA PLACE DANS LE GROUPE



Enjeux

Trouver sa place au sein d'un groupe n'est pas toujours facile. Les mécanismes inhérents au groupe sont multiples et complexes. La dynamique de groupe englobe l'ensemble de ces mécanismes. Cette formation éclaire cette notion et permet ainsi aux participants de mieux cerner les phénomènes en jeu dans un groupe. Ils seront alors plus à même à l'issue de la formation de faciliter les échanges, de trouver leur place et de se développer au sein d'un groupe.

Public

Toute personne souhaitant mieux comprendre les processus d'influence au sein d'un groupe

Objectifs

- **Faciliter la dynamique de groupe :**
 - comprendre la notion de groupe et sa dynamique
 - connaître les différents phénomènes de groupe
 - connaître les leviers pour développer la dynamique d'un groupe
 - savoir identifier et désactiver les freins du développement de la dynamique de groupe
- **Prendre sa place dans le groupe :**
 - Connaître les différents rôles dans le groupe et leurs fonctions
 - Savoir identifier quel rôle je joue dans le groupe
 - Comprendre le processus de prise de décision dans les groupes
 - Savoir se situer vis-à-vis de ce processus
 - Savoir s'affirmer au sein d'un groupe
- **Cerner, comprendre et développer son impact dans le groupe :**
 - Comprendre la notion d'interdépendance dans un groupe
 - Comprendre la notion d'influence et connaître les différents types d'influence
 - Savoir s'affirmer au sein d'un groupe
- **Se développer au sein du groupe :**
 - Comprendre les bienfaits du groupe pour mon développement
 - Savoir identifier les normes de mon propre groupe
 - Savoir identifier puis utiliser les ressources du groupe pour mon propre développement

Durée

3 jours consécutifs ou espacés, soit 21 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- Approche psychosociale qui aborde les concepts de groupe et d'influences interpersonnelles à partir d'expériences en psychologie sociale
- Le groupe de stagiaire expérimente lui-même les concepts centraux de la formation pour favoriser leur compréhension



AMELIORER SES RELATIONS PROFESSIONNELLES



<i>Enjeux</i>	Les personnes qui ne parviennent pas à communiquer efficacement auprès de leurs collègues et/ou supérieurs et à obtenir leur confiance sont souvent en difficultés pour réaliser leur travail et atteindre leurs objectifs. Cette formation permet d'acquérir des mécanismes pour améliorer ses relations professionnelles.
<i>Public</i>	Toute personne souhaitant avoir de meilleures relations professionnelles
<i>Objectifs</i>	○ Entrer en contact avec autrui et améliorer son sens de l'écoute : - Savoir aborder autrui selon les diverses situations - Comprendre le rôle de l'écoute dans ses relations professionnelles - Savoir être à l'écoute des besoins/ attentes / craintes ○ Gérer ses émotions et prendre en compte celles des autres : - Identifier et comprendre ses propres réactions émotionnelles - Développer la maîtrise de soi – le self-control - Déceler les émotions des autres - Adapter son attitude selon l'état émotionnel de son interlocuteur ○ Faire face aux personnalités difficiles : - Connaître et différencier les personnalités difficiles les plus courantes - Connaître les attitudes à avoir face à chaque personnalité difficile
<i>Durée</i>	2 jours consécutifs, soit 14 heures au total
<i>Nombre</i>	12 stagiaires maximum
<i>Animateur</i>	Consultants - Psychologues du travail et des organisations
<i>Les plus</i>	- De nombreux apports théoriques complétés par des travaux individuels sur les stratégies d'amélioration à mettre en place

PRENDRE LA PAROLE EN PUBLIC



Enjeux

Prendre la parole en public est un exercice qui peut apporter de nombreux bénéfices mais qui n'est pas évident pour tout le monde. Les personnes qui ont des difficultés à s'exprimer face aux autres souffrent à la fois de ne pas parvenir à donner leur avis et leurs ressentis mais également du regard des autres. Les notions et techniques présentées dans cette formation guideront les stagiaires pour se délivrer petit à petit des contraintes liées aux difficultés à prendre la parole en public.

Public

Toute personne souhaitant développer sa capacité à prendre la parole en public

Objectifs

- **Connaître et comprendre la prise de parole :**
 - Définir la notion de prise de parole
 - Identifier les situations propices à la prise de parole
 - Identifier ses craintes à prendre la parole
 - Gérer ses émotions et le stress liés à la prise de parole
 - Le langage non verbal dans la prise de parole
- **Connaître les difficultés liées à la prise de parole :**
 - Connaître les difficultés générales
 - Identifier ses propres difficultés
 - Mettre en place des stratégies pour palier aux difficultés
- **Comprendre le rôle de la phonation dans la prise de parole :**
 - Définir la notion de phonation
 - Connaître l'impact de la phonation dans la prise de parole
 - Capter l'attention des autres
 - Adapter la phonation selon les situations

Durée

3 jours + 1 jour de suivi/rappel (après 1 mois) soit 21 heures + 7 heures = 28 heures par stagiaire

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- Jeux de rôles et mises en situations permettant d'initier rapidement des réflexes adaptés
- Un suivi après 1 mois pour revenir sur les acquis et les difficultés d'applications rencontrées sur le terrain



DEVELOPPER SA CULTURE ECONOMIQUE DES ENTREPRISES



Enjeux

La mondialisation conduit les entreprises à se réorganiser en permanence. Si dans un premier temps, les transformations (fusion, scission, délocalisation, sous-traitance, etc.) étaient relativement peu fréquentes, il n'en va plus de même aujourd'hui. Celles-ci engendrent, entre autre, beaucoup d'incompréhension pour une partie des salariés n'ayant pas ou peu de connaissance en économie d'entreprise. Cette formation a pour objectif de mieux faire comprendre l'environnement économique des entreprises, ses objectifs, ses contraintes, ses équilibres.

Public

Toute personne n'ayant pas ou peu de formation en économie d'entreprise

Objectifs

- **Comprendre le fonctionnement d'une entreprise dans son environnement :**
 - Identifier les grands équilibres en jeu dans la gestion d'une entreprise
 - Identifier les contraintes auxquelles sont soumises les entreprises
 - Identifier les différents types d'entreprises en fonction de leur taille, du secteur d'activité, du mode d'organisation, de leur culture
- **Impliquer les salariés en tant qu'acteurs de l'entreprise**

Durée

2 jours consécutifs, soit 14 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Expert comptable

Les plus

- Adaptation de la formation au niveau du groupe
- Nombreux échanges entre participants via l'utilisation de supports pédagogiques variés
- Public varié propice aux prises de conscience des problématiques rencontrées par d'autres fonctions et/ou autres secteurs d'activité et des solutions mises en œuvre



ETRE A L'ECOUTE DES PERSONNES EN DETRESSE PSYCHOLOGIQUE



Enjeux

Dans le cadre professionnel, qu'il s'agisse de collègues et/ou patients, la salarié peut être confronté à des personnes en situation de détresse psychologique. Ces personnes manquent manifestement d'aide et de soutien pour sortir de cet état. Le salarié quant à lui se sent démuni et ne trouve pas forcément les leviers pour apporter son soutien. Cette formation apporte des éclairages sur ces situations complexes et donne des outils pour répondre de façon adaptée aux besoins des personnes en détresse.

Public

Toute personne souhaitant parfaire ses capacités d'écoute face à la détresse psychologique d'une autre personne

Objectifs

- **Comprendre la notion de détresse psychologique :**
 - Définir la détresse psychologique
- **Développer sa posture d'écoute :**
 - Approfondir ses capacités d'écoute
 - Acquérir des outils simples et vivants
 - Proposer des soins relationnels
 - Poser et maintenir un cadre professionnel
 - Identifier les limites de la relation d'aide

Durée

3 jours consécutifs ou espacés, soit 21 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- Rencontre avec d'autres personnes confrontées professionnellement à la posture d'écoute et de soutien
- Approche psycho clinique des situations de détresse individuelle rencontrées au travail



DEVELOPPER LA RELATION CLIENT EN CONSERVANT LA RELATION PATIENT



Enjeux

Aujourd'hui, dans les établissements de soins, la qualité de la relation avec le patient est de plus en plus recherchée. Cette évolution génère un changement dans la relation soignant-soigné : le patient devient davantage « client ». Cette mutation a pour conséquence de modifier profondément la nature et le sens du travail du personnel de santé. Les salariés ne comprennent pas forcément cette évolution et souffrent de voir leur travail se modifier. Cette formation contribue à éclairer les raisons de ce constat et aide à redonner un sens au travail du personnel soignant.

Public

Personnel de santé

Objectifs

- **Comprendre et différencier les notions de patient et de client :**
 - Comprendre les enjeux de la relation patient/client pour l'entreprise/ l'établissement/ la structure
 - Définir les notions de patient et de client
 - Comprendre les attentes et les besoins d'un client et les associer à celles du patient
 - Comprendre la notion de satisfaction client et la qualité de services
- **Développer une posture de satisfaction du patient :**
 - Valoriser l'image de son entreprise dans sa relation avec le patient

Durée

2 jours consécutifs ou espacés, soit 14 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- Formation spécifique aux problématiques du secteur de la santé
- Prise de recul et analyse de situations réelles permettant également un travail sur les représentations



DEVELOPPER LA BIENTRAITANCE AUPRES DES PATIENTS



Enjeux

La maltraitance est depuis quelques temps montrée du doigt dans les établissements de santé. C'est pourquoi la Haute Autorité de Santé (HAS) propose dans son nouveau manuel de certification de promouvoir la bientraitance. Il s'agit en fait de développer un respect mutuel entre le patient et le soignant. Cette formation propose au personnel soignant de mieux comprendre les termes de bienveillance et de maltraitance pour développer une relation plus saine avec le patient.

Public

Personnel soignant

Objectifs

- **Comprendre les concepts de maltraitance et de bienveillance :**
 - Connaître le cadre législatif et réglementaire
 - Identifier les sources de maltraitance et de bienveillance et leurs conséquences
- **Travailler sur le développement d'une posture bienveillante :**
 - Développer de bonnes pratiques
 - Construire et mettre en place des dispositifs de prévention

Durée

3 jours dont 2 consécutifs et 1 espacé, soit 21 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- De nombreux échanges entre les participants sur les concepts abordés favorisent un meilleur apprentissage et une mémorisation plus durable
- Formation opérationnelle permettant de développer rapidement et efficacement une relation plus saine avec les patients



FAVORISER LES ECHANGES AVEC LA FAMILLE DES PATIENTS



Enjeux

Aujourd'hui, la relation entre la famille du patient et le soignant n'est pas toujours simple. Plusieurs raisons expliquent ce constat. Néanmoins, dans le traitement d'un patient, la famille occupe une place primordiale. Au-delà du soutien qu'elle apporte au patient, elle constitue une source d'informations intéressante pour le soignant. En contrepartie, elle attend du soignant qu'il puisse apporter des explications diverses sur le traitement et les décisions prises quant au patient. L'intérêt est donc de pouvoir favoriser une relation gagnant – gagnant entre le soignant et la famille du patient. Cette formation apporte des réponses concrètes pour permettre au personnel soignant de réinvestir cette relation avec la famille.

Public

Personnel soignant

Objectifs

- **Comprendre les composantes de la relation avec les familles :**
 - Identifier le rôle des familles auprès de l'institution et dans l'action thérapeutique
 - Connaître les droits des familles et du patient
- **Développer ses capacités d'échanges avec les familles :**
 - Accompagner les familles dans l'évolution du traitement du patient
 - Associer les familles pour obtenir des informations utiles à l'action thérapeutique
 - Savoir écouter les demandes et attentes des familles

Durée

2 jours consécutifs ou espacés, soit 14 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- Tous les stagiaires sont des personnels soignants confrontés aux mêmes contextes et problématiques professionnels
- Formation basée sur les expériences des stagiaires avec les familles des patients pour travailler sur des situations de travail réelles



Public en insertion

SAVOIR TROUVER MA PLACE DANS LE MONDE DU TRAVAIL



Enjeux

Aujourd'hui le développement des compétences techniques valorisables est la priorité pour les personnes en insertion. Néanmoins, notre expérience nous démontre que les facteurs clés d'une intégration réussie, résident également dans la bonne compréhension du fonctionnement même d'une entreprise et dans le développement de compétences relationnelles.

Pour être acteur de son parcours professionnel, la compréhension des relations au travail – la connaissance et l'affirmation de soi – la réflexion – la prise de conscience du fonctionnement de l'entreprise et l'expression des attentes sont nécessaires. Cette formation a pour objectif de mieux connaître les règles du monde professionnel et d'identifier ses propres axes d'amélioration pour appréhender son insertion plus sereinement.

Public

Public en insertion professionnelle

Objectifs

- **Module 1 : présentation et préparation de la formation**
 - Créer le groupe et instaurer la cohésion
 - Présenter et organiser le déroulement de la formation
 - Impliquer les participants dans la réalisation des modules de formation
- **Module 2 : comprendre les relations au travail**
 - Au choix parmi: la hiérarchie / le travail d'équipe / la communication / la cohésion d'équipe
- **Module 3: la connaissance et l'affirmation de soi**
 - Au choix parmi : prendre la parole en public / s'affirmer / s'estimer
- **Module 4 : la réflexion**
 - Au choix parmi : *donner le meilleur de soi-même pour n'avoir aucun regret* / cerner les bienfaits du travail
- **Module 5 : le fonctionnement de l'entreprise**
 - Au choix parmi : comprendre le fonctionnement économique / global de l'entreprise / s'approprier son CV et s'entraîner à l'entretien d'embauche
- **Module 6 : le thème bonus**
 - Selon les besoins et attentes des participants

Durée

6 matinées (9h à 12h30), soit 21 heures au total

Nombre

10 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail et autres intervenants selon les thèmes choisis

Les plus

- Organisation en 6 matinées pour favoriser l'apprentissage et la concentration
- Formation co-construite avec les participants
- Enrichissement par les échanges d'expériences des membres du groupe



COMPRENDRE ET DENOUEUR LES PROBLEMATIQUES PSYCHOSOCIALE DU SECTEUR



Enjeux

Le secteur médico-social est aujourd'hui confronté à d'importantes transformations qui bouleversent le rapport au travail de ses membres. Pour mener à bien ses missions, chacun doit se positionner dans ses interactions constantes avec le public, les institutions, son collectif, son propre vécu du travail, ...

Notre formation a pour objectif de formaliser les difficultés vécues sur le terrain, de les comprendre, de prendre du recul par rapport à elles et de redéfinir son rapport à l'activité.

Public

Professionnels du secteur médico-social

Objectifs

- **Faire le point sur son (sur)investissement professionnel**
 - Préciser les mécanismes, causes et conséquences du (sur)investissement
 - Discerner les problématiques existantes dans son environnement professionnel
 - Exprimer son expérience et identifier les points d'appui
- **Interroger le sens du travail dans un contexte de changement :**
 - Identifier les valeurs et les conflits éthiques inhérents au métier
 - Evaluer les écarts entre qualité espérée et qualité réelle
 - Surveiller les risques de "travail inutile"
- **Prendre du recul sur ses pratiques et favoriser la bientraitance :**
 - Identifier les sources de malveillance et de bientraitance et leurs conséquences
 - Echanger sur les moyens pour faire face aux contraintes et conserver sa qualité de service

Durée

3 jours consécutifs, soit 21 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- Formation spécifique au secteur médico-social
- Prise de recul et travail personnel sur son investissement



PRECISER LE ROLE DES ENCADRANTS ET ENRICHIR LEURS PRATIQUES



Enjeux

L'encadrement est un facteur essentiel pour garantir la qualité de service et le bien-être au travail. Néanmoins, celui-ci, soumis à des contraintes multiples et souvent contradictoires, peut se retrouver démuni pour atteindre ses différents objectifs.

Notre formation propose aux encadrants du secteur médico-social un temps de prise de recul et d'échanges pour faire évoluer leurs pratiques et comprendre comment accompagner leur équipe.

Public

Professionnels du secteur médico-social

Objectifs

- **Redéfinir son rôle d'encadrant**
 - Préciser le rôle global de l'encadrement
 - Spécifier ses responsabilités vis-à-vis de son équipe
- **Développer un management qui favorise le travail collectif :**
 - Détecter les mécanismes en jeu dans son équipe
 - Identifier les moyens pour développer les ressources du collectif
- **Enrayer la perte de sens au travail :**
 - Identifier les valeurs et les conflits éthiques de ses collaborateurs
 - Evaluer les écarts entre la qualité du travail espérée par les collaborateurs et la qualité réalisée
 - Réduire les risques de "travail inutile"
- **Répondre aux besoins de reconnaissance de son équipe :**
 - Enrichir sa compréhension de la reconnaissance
 - quelles formes ? à quels niveaux ? quoi reconnaître ? quels effets ?
 - Discerner et valoriser ses points forts
 - Déterminer ses axes de progrès et enrichir ses pratiques par l'échange

Durée

3 jours consécutifs, soit 21 heures au total

Nombre

12 stagiaires maximum

Animateur

Psychologue du travail

Les plus

- Formation spécifique au secteur médico-social
- Rencontre et échanges avec des pairs



LA DIFFERENCE *TOIT de SOI*

- Une **démarche intégrée** qui tient compte des différentes dimensions telles que :
 - l'individu (processus motivationnel, aspects comportementaux),
 - l'organisation (organisation du travail, structure organisationnelle, cœur de métier),
 - l'environnement interne (ergonomie, aménagement des espaces)
 - l'environnement externe (contraintes extérieures, contextes économique et social)
- Une **équipe pluridisciplinaire**. *TOIT de SOI* est composé d'un ensemble de consultants internes et externes ayant des compétences multiples et complémentaires. Cette caractéristique est pour nous indispensable pour comprendre les problématiques de nos clients dans leur globalité, pour enrichir et affiner nos propositions.
- Une **volonté d'être innovant** et de proposer des **interventions sur-mesure** qui permet de ne pas appliquer des solutions toutes faites.
- Une **veille active** des dernières études sur la prévention des risques psychosociaux afin d'améliorer sans cesse nos pratiques.
- Une **méthode de co-construction**. Il s'agit pour nous de construire ensemble, avec les membres de l'organisation, les solutions qui seront mises en place.



CHARTRE DE DEVELOPPEMENT DURABLE

Pour **TOIT de SOI**, le développement durable correspond à une **DEMARCHE RESPONSABLE DE PREVENTION** impliquant le cabinet et chacun des membres qui le compose. Cette démarche vise à :

- ➔ Développer durablement la pérennité économique de l'entreprise
- ➔ Etre un réel acteur du progrès social
- ➔ Limiter l'empreinte environnementale

TOIT de SOI décline cette définition sous deux angles :

- 1- *Environnemental*
- 2- *Individuel et Organisationnel*

1/ Sous l'angle environnemental, TOIT de SOI répond aux exigences suivantes :

Exigences d'hygiène, de sécurité et d'environnement

- ✓ Achat de matériel, fournitures et produits en fonction de leur durée de vie, de l'aspect biodégradable et ne générant pas de consommation d'énergie inutile
- ✓ Achat de papier recyclé et gestion des impressions importantes par un fournisseur externe
- ✓ Gestion de l'éclairage, du chauffage et des appareils
- ✓ Incitation au covoiturage et à prendre les transports en commun lors des déplacements professionnels



2/ Sous l'angle individuel et organisationnel, TOIT de SOI répond aux exigences suivantes :

Exigence éthique et déontologique

- ✓ Respect des personnes (collaborateurs, prestataires, fournisseurs, partenaires externes, clients)
- ✓ Egalité des chances relative à la politique interne d'emploi
- ✓ Politique de rémunération claire
- ✓ Disponibilité et écoute (relation commerciale, organisation interne)
- ✓ Relations durables basées sur la confiance avec les collaborateurs, les partenaires externes, les prestataires, les clients et les fournisseurs
- ✓ Confidentialité des propos recueillis dans l'intérêt des personnes, obligation de discrétion et secret professionnel auprès de nos clients
- ✓ Pas de discrimination ou de jugement de valeur envers nos clients
- ✓ Suivi et évaluation de la qualité des prestations fournies

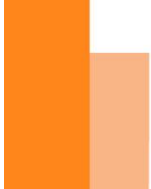
Exigence pédagogique

- ✓ Formations régulières des collaborateurs
- ✓ Développement des compétences et des prises d'initiative
- ✓ Communication régulière (remontée d'informations) au travers des réunions mensuelles basées sur des échanges simples
- ✓ Prestations basées sur des résultats opérationnels avec propositions d'aide à la décision

Exigence professionnelle

- ✓ Rigueur dans le travail, droiture
- ✓ Développement de partenariats avec des consultants externes
- ✓ Indépendance professionnelle nous réservant le droit de refuser tout ou partie de missions allant à l'encontre de notre déontologie et de nos compétences, vigilance quant à l'instrumentalisation possible
- ✓ Veille et analyse documentaire relatives aux apports théoriques et méthodologiques en lien avec notre cœur de métier

TOIT de SOI, convaincu de l'utilité de chaque action, plus ou moins grande, s'engage dans une réflexion d'amélioration continue de ses pratiques.



TOIT de SOL

