

Catalogue de formation

Mise à jour : juin 2023

actems CONSEIL
DIAGNOSTIQUER . ACCOMPAGNER . PROFESSIONNALISER

1 BOULEVARD VIVIER MERLE
69443 LYON CEDEX 03

(Antennes sur Marseille et en Bourgogne)

—
SOPHIE PERRIER
Tél. : 06 84 49 74 10
s.perrier@actems-conseil.fr

DANIEL DEPOISIER
Tél. : 06 50 13 64 12
d.depoisier@actems-conseil.fr

Édito

Actems Conseil vous accompagne dans la professionnalisation de vos équipes afin de leur permettre de mieux se situer dans l'organisation, ses attentes et de mieux comprendre leur rôles et responsabilités.

Elle se fera par l'acquisition d'outils opérationnels et de techniques pour motiver, déléguer, animer, piloter et communiquer.

Fondée sur des valeurs autour de l'homme, l'analyse du travail et la performance de l'entreprise, les formateurs s'engagent à transmettre des nouvelles compétences dans un état d'esprit pragmatique et ludique.

Sensibilisation, Formation, Formation-Action, le programme pédagogique, les cours sont adaptés à vos objectifs, au public ainsi que la durée de la formation.

Le présent catalogue est une base d'information non contractuelle pour vous donner une idée des « possibles » ; sur la base de l'analyse de vos contexte, besoins, histoires etc..., l'ingénierie pédagogique et les contenus afférents seront ensuite développés au cas par cas.

Nous espérons ainsi vous rencontrer pour vous accompagner et porter vos futurs projets.

L'équipe projet Actems Conseil, certifiée Qualiopi depuis janvier 2022.



Mise à jour : juin 2023

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :

- Actions de formation

Quelques chiffres clés

Actems Conseil est organisme de formation depuis 2013.

A ce jour, nous comptabilisons plus de **27 enseignes** dans lesquelles nous avons animé des sessions de formation, selon des objectifs, formats et donc contenus très hétérogènes.

Plus de **300 jours de formation** sous convention, près de **1250 stagiaires** formés sur différentes thématiques allant de la prévention des risques psychosociaux ou encore des troubles musculo squelettiques, leur intégration au DUERP ou encore les liens avec la qualité de vie au travail, très souvent en lien avec les pratiques managériales internes.

Les publics ? **Comité de direction, ligne managériale, instances représentatives du personnel, agents / salariés non encadrant...**

Si le présent catalogue présente une offre globale, c'est aussi et surtout car le cabinet n'est pas fermé et enfermant sur les possibles. Chaque module, chaque client / partenaire nous amène à adapter notre approche pédagogique, à créer de nouveaux formats, des objectifs évolutifs ... pour vous apporter le meilleur de nous-mêmes et répondre le mieux possible à vos attentes.

Depuis 2018 par exemple, nous avons formé **180 assistants sociaux de divers ministères** à l'intervention sur les collectifs de travail ; hors catalogue, créé sur mesure et complètement adapté au contexte et aux enjeux pour ces métiers dans ce type d'institutions.

Retrouvez l'intégralité de nos références sur notre site : www.actems-conseil.fr

Toutes nos formations intra-entreprises se déroulent dans les locaux des clients.

Elles sont déclinables en formations inter-entreprises, sur demande.

▪ Pour + d'informations

Sophie PERRIER :

s.perrier@actems-conseil.fr

06 84 49 74 10

Daniel DEPOISIER

d.depoisier@actems-conseil.fr

06 50 13 64 12

▪ Tarifs

- **1200 à 1300 euros HT / jour**
- **Frais calculés au réel**
- **Reproduction à la charge d'Actems Conseil**

Sommaire

Focus sur l'approche	p. 4
Les formateurs.....	p. 5
La Méthode.....	p. 6
Notre offre formations.....	p. 7



Focus sur l'approche

▪ Nos convictions

La formation doit être au service de la stratégie

Une démarche de prévention ne peut être efficiente que si les acteurs mobilisés sont formés et outillés

L'analyse de situations concrètes est indispensable pour une professionnalisation efficace

▪ Nos atouts

Contenus et programmes sur mesure

Approche pédagogique originale et ludique

Neutralité et objectivité

Capacité à mobiliser des acteurs clés

Point central : nos formateurs sont des consultants expérimentés dans la conduite de diagnostics et d'accompagnements

=> les échanges et débats sont ainsi ancrés sur la pratique d'intervention, ce qui permet une approche pragmatique et opérationnelle

▪ Modalités pratiques

Lieu : toutes nos formations sont dispensées dans les locaux mis à disposition par les clients. Les conditions d'accès sont transmises en amont de la formation avec la convocation.

Documents pédagogiques : Conçus par nos formateurs, ce sont à la fois des supports utilisés pendant la formation mais aussi de véritables outils de mise en œuvre pour les stagiaires. Nous portons une grande attention à la qualité de ces documents.

L'évaluation : Réalisée par le(s) formateur(s), elle permet à Actems Conseil de veiller en permanence à la qualité des prestations réalisées. **Une grille de compétences est transmise en amont quand cela est pertinent.**

Une attestation personnelle est remise aux participants à l'issue de la procédure d'évaluation signifiant la fin du stage.

Les formateurs

Tous nos formateurs sont des experts en santé au travail. De formation en psychologie du travail, Ergonomie et Ressources Humaines, Coaching, ils apportent aux stagiaires leur expérience du terrain et des outils adaptés et sur-mesure. Du concept théorique à la mise en pratique, nos experts maîtrisent leurs domaines d'intervention.

Les formateurs ACTEMS CONSEIL ont minimum 15 ans d'ancienneté dans le conseil et en animation de formation à destination des entreprises privées et publiques dans le champ de l'amélioration des conditions de travail, du management et des organisations du travail. Ils sont psychologues, ergonomes, spécialiste RH et/ou coach. Ils ont de fortes capacités de synthèse et interviennent aussi dans le cadre de démarches de diagnostic et d'accompagnement sur les risques psychosociaux pour garantir des retours d'expérience pragmatiques et opérationnels.

Sophie PERRIER



SOPHIE PERRIER

**Psychologue du travail
Ergonome**

Expérience de 18 ans dans le conseil et la formation en Santé au Travail

Daniel DEPOISIER



DANIEL DEPOISIER

**Spécialité en RH
Ergonome**

Expérience de 18 ans dans le conseil et la formation en Santé au Travail

La méthode

Passionnés par leur métier de conseil en santé au travail auprès des établissements publics et privés depuis plus de 10 ans, la méthode pédagogique déployée allie des savoirs théoriques et des expériences du terrain pour adapter de manière continue le contenu des supports de formation et les outils proposés aux secteurs d'activités et aux profils des stagiaires.

- **Une capacité des formateurs à intervenir à plusieurs niveaux, tant sur les contenus que sur les processus**
- **Une pédagogie vivante et interactive**
- **Une conception structurée, souple et adaptable**
- **Un dispositif d'évaluation à plusieurs niveaux**

Notre pédagogie favorise l'apprentissage par l'expérimentation et donc la prise de conscience et l'émergence d'options concrètes à travers :

- **Des temps de réflexion personnelle ;**
- **Des cas pratiques sur la base de situations réelles (vécues ou prévisibles) pour être le plus proche possible des préoccupations des participants ;**
- **Une approche pragmatique et outillée ;**
- **Un accompagnement à la fois bienveillant (écoute, compréhension,...), exigeant (des objectifs, des méthodes,...) et confrontant.**

Accompagner l'entreprise dans l'intégration de la dimension « Prévention, santé et sécurité au travail » dans les évolutions managériales et organisationnelles des structures.

Conduire une démarche de qualité de vie au travailp. 8 à 10

Prévenir les risques professionnels et anticiper l'usure professionnelle.....p. 11 à 14

Modes d'organisation innovants et performance.....p. 15 à 16

Gestion des conflits à l'échelle du collectif de travail.....p. 17 à 18

Toutes nos formations sont ajustables en fonction du public concerné et de votre besoin.

N'hésitez pas à nous contacter.

Notre offre formations

- Piloter une démarche QVT
- Intégrer des actions QVT dans ses pratiques managériales
- Mettre en place des espaces de discussion sur le travail

CONDUIRE UNE DEMARCHE
QUALITE DE VIE AU TRAVAIL



- Identifier et prévenir les RPS
- Prévenir les RPS : de l'identification jusqu'à leur inscription dans le DUERP
- Manager le travail pour prévenir les RPS
- Prévenir l'usure professionnelle

PREVENIR LES RISQUES
PROFESSIONNELS ET ANTICIPER
L'USURE PROFESSIONNELLE



MODES D'ORGANISATION
INNOVANTS ET PERFORMANCE



- Accompagner le changement
- Mener une démarche RSE et performance sociale

GESTION DES CONFLITS A
L'ECHELLE DU COLLECTIF DE
TRAVAIL



- Gérer les comportements agressifs
- Gérer le stress face à des situations de travail en tension

Piloter une démarche Qualité de Vie au Travail

- **Public**

⇒ Dirigeant
⇒ Manager

- **Intervenants**

⇒ Sophie PERRIER
⇒ Daniel DEPOISIER

- **Pré-requis**

- Cette formation ne nécessite pas de pré-requis

- **Durée**

⇒ 2 jours

- **Les +**

- Des retours d'expérience
- Des outils expérimentés

Enjeux

- QVT et projet d'entreprise : quels enjeux ?
- Reposer les fondamentaux de la QVT et ses principaux : enjeux et dispositifs
- Identifier les dispositifs et méthodes existants pour définir son périmètre d'action et engager la démarche

Objectifs

- **Acquérir le contexte et les repères dans lesquels se construit la QVT**
- Piloter une démarche QVT de manière concertée
- Quelles ressources, dispositifs, outils pour favoriser une approche QVT intégrée à tous les niveaux de l'entreprise, gage de performance économique, sociale et humaine
- Réaliser son autodiagnostic à partir d'un outil permettant d'identifier des premières pistes de réflexion et priorités d'actions

Exemple de programme

- La QVT : pas un modèle type , mais *une construction sociale propre à chaque structure*,
- Positionner le sujet au niveau stratégique
- Articuler QVT et performance
- Définir le cadre et le processus
- Co-construire et partager le diagnostic
- Identifier les problématiques QVT prioritaires
- Inscrire les objectifs QVT dans le fonctionnement de l'entreprise.
- Avoir des actions/projets pilotes.
- Outiller les acteurs et les projets de l'entreprise

Intégrer la prévention des risques psychosociaux et la QVT dans ses pratiques managériales

▪ Public

⇒ Managers

▪ Intervenants

⇒ Sophie PERRIER

⇒ Daniel DEPOISIER

▪ Pré-requis

⇒ Maîtriser les fondamentaux du management

⇒ Être sensibilisé à la prévention des RPS

▪ Durée

⇒ 2 jours

▪ Les +

Des retours d'expérience

Enjeux

- Développer des pratiques de management répondant mieux à des enjeux d'amélioration de la performance et de la qualité de vie au travail (processus de régulation individuel et collectif).
- Prendre conscience de l'importance de leur rôle sur les questions de santé et sécurité au travail
- Donner les moyens et les clés méthodologiques aux managers pour qu'ils se professionnalisent sur le repérage et la résolution de situation à risque
- Impulser le développement d'une culture managériale centrée sur la qualité de vie au travail
- Développer la compétence relationnelle des managers

Objectifs

- **Comprendre les liens entre le travail, les RPS et leurs effets sur la santé et l'entreprise,**
- **Identifier les pistes pour prévenir les risques psychosociaux (en terme d'organisation, de management, de communication, etc.),**
- **Utiliser des outils adaptés pour repérer les situations à risque, Etablir un état des lieux d'une situation dégradée à l'aide d'indicateurs pertinents et objectifs,**
- **Développer des moyens d'action pour gérer des situations dégradées,**
- **Animer des espaces de discussions sur le travail autour de situations révélatrices de problèmes,**
- **Concevoir des indicateurs pour accompagner les démarches santé au travail de l'équipe.**

Exemple de programme

- Comprendre ce que sont les RPS
- Le rôle et la responsabilité des acteurs
- Les indicateurs et dispositifs pour la prévention des RPS
- Les outils à disposition du manager pour prévenir les risques et agir en faveur de la QVT
 - l'écoute active
 - la mise en place d'espaces de discussion

Mettre en place des espaces de discussion sur le travail

▪ Public

⇒ Dirigeants, RH,
Préventeurs,
encadrements

▪ Intervenants

⇒ Sophie PERRIER
⇒ Daniel DEPOISIER

▪ Pré-requis

⇒ Cette formation ne
nécessite pas de
pré-requis

▪ Durée

⇒ 2 jours

Enjeux

- Comprendre la nécessité de discuter autour du « travail réel »
- Identifier les espaces existants et innovants pour échanger
- S'approprier l'animation des espaces de discussion sur le travail

Objectifs

- **Développer l'efficacité dans la conduite de réunions**
- **Intégrer des outils pratiques d'analyse des situations de travail**
- **Construire durablement la démarche**

Exemple de programme

- Mais quelle plus-value de mettre en place les espaces de discussion au travail
- L'inventaire et l'analyse des espaces existants dans l'entreprise
- Benchmarking de ce qui existe à ce sujet dans la sphère travail
- Quelles modalités d'animation pour pérenniser le système ?
- Cas pratiques

Identifier et prévenir les RPS

▪ Public

⇒ Tout public

▪ Intervenants

⇒ Sophie PERRIER

⇒ Daniel DEPOISIER

▪ Pré-requis

▪ Durée

⇒ 1 jour + 1 jour

▪ Les +

⇒ Mise en pratique des acquis en travail d'intersession

Enjeux

- Informer et Former les acteurs de l'entreprise afin qu'il puisse prendre la dimension de son rôle en matière de prévention des RPS
- Permettre une montée en compétences afin de mieux appréhender ce type de risque

Objectifs

- **Savoir identifier les catégories de RPS par les caractéristiques de leurs effets**
- **Connaître les facteurs présents dans la situation de travail reconnus scientifiquement comme cause des RPS**
- **Identifier les RPS comme un risque professionnel grâce à des outils d'objectivation des situations de travail révélatrices de dysfonctionnements**

Exemple de programme

- **Journée 1 :**
 - Comprendre ce que sont les risques psychosociaux : Contexte et enjeux des RPS, définitions des RPS, les données de l'entreprise qui mettent en évidence une exposition aux RPS
 - Les enjeux en matière de prévention des risques professionnels : Les signaux qui alertent au travers des effets des RPS, le cadre réglementaire et les responsabilités des acteurs, ce que dit la jurisprudence
 - Caractériser les situations de travail et les facteurs de risque grâce à la méthode d'analyse de l'ANACT des situations problème
- **Journée 2 :**
 - Retour sur les travaux d'intersession des participants
 - Définir un plan de prévention
 - Repérer les actions de prévention primaire et les différencier des autres types d'actions de prévention des RPS

Prévenir les RPS : de l'identification jusqu'à leur inscription dans le DUERP

▪ Public

- ⇒ Préventeurs
- ⇒ CHSCT
- ⇒ Managers
- ⇒ RH

▪ Intervenants

- ⇒ Sophie PERRIER
- ⇒ Daniel DEPOISIER

▪ Pré-requis

- ⇒ Avoir déjà suivi une formation aux fondamentaux des risques psychosociaux

▪ Durée

- ⇒ 2 jours successifs
- ⇒ 1 jour

▪ Les +

- Outils
- Mise en pratique des acquis en travail d'intersession

Enjeux

- Mettre en place une véritable démarche de prévention des RPS
- S'approprier le DUERP comme outil de référence pour le suivi des RPS

Objectifs

- **Comprendre les principes de prévention auxquels se rattachent les RPS**
 - Connaître les enjeux de la prévention et ce que dit la loi
 - Maîtriser les grands principes du DUERP
- **Appréhender les grands principes de la méthodologie d'analyse des situations-problèmes**
 - De reconnaître une situation-problème et de l'analyser
 - Transcrire l'analyse dans le DUERP
- **Suivre le DUERP dans le temps**

Exemple de programme

- Les 9 principes de prévention
- Rappel sur les risques professionnels définis par le code du travail
- Présentation du DUERP : De quoi s'agit-il ? Comment l'utiliser ? Quels sont les éléments à transcrire imposés par la loi ?
- L'analyse des situations-problèmes : une méthode de l'ANACT pour intégrer les RPS au DUERP
- Analyse des situations-problèmes et cotation du risque : quelle hiérarchisation ?
- Elaborer un plan d'action et l'intégrer au DUERP

Prévenir l'usure professionnelle

▪ Public

⇒ Préventeurs,
Acteurs RH,
partenaires
sociaux, IRP

▪ Intervenants

⇒ Sophie PERRIER
⇒ Daniel DEPOISIER

▪ Pré-requis

⇒ Cette formation ne
nécessite pas de
pré-requis

▪ Durée

⇒ 1 jour + 1 jour

▪ Les +

⇒ Mise en pratique
des acquis en
travail
d'intersession

Enjeux

- Co-construire une démarche de prévention de l'usure
- Développer le management de projet autour de cet enjeu : implication des acteurs, pilotage, suivi

Objectifs

- **Objectiver et comprendre les processus d'usure professionnelle**
- **Identifier et analyser les facteurs de risques d'apparition de l'usure professionnelle**
- **Co-construire un plan d'actions de prévention**

Exemple de programme

- **Journée 1 :**
 - Allongement de la vie professionnelle et maintien en emploi en « bonne santé » - où en sommes-nous ?
 - Réalisation d'un diagnostic de situation professionnelle en combinant les apports de la démographie du travail et l'analyse du travail
 - Management de projet : qui et comment impliquer ? Avec quels outils ? Quelles étapes clés ?
 - Travail intersession : étude de cas pratiques
- **Journée 2 :**
 - Retours d'expériences, échanges et capitalisation
 - Traduction des éléments dans un plan d'actions

Accompagner le changement en renforçant les conditions de travail

▪ **Public**

⇒ Managers tous niveaux hiérarchiques

▪ **Intervenants**

⇒ Sophie PERRIER
⇒ Daniel DEPOISIER

▪ **Pré-requis**

⇒ Cette formation ne nécessite pas de pré-requis

▪ **Durée**

⇒ 2 jours successifs

▪ **Les +**

- Formation opérationnelle
- Exercices de mises en pratique
- Alternance de séquences d'échanges et de réflexion

Enjeux

- Accompagner l'encadrement pour les aider à impulser le changement et le réussir
- Outiller le personnel et intégrer les notions de qualité de vie au travail dans les nouveaux modes d'organisation

Objectifs

- **Comprendre les comportements humains face au changement et les clés pour aider les équipes à mieux l'accepter en intégrant les pratiques**
- **Identifier les leviers d'action individuels et collectifs**
- **Prévenir les risques liés au changement et savoir réajuster**

Exemple de programme

- Analyser et comprendre le projet de changement d'organisation
- Comprendre les mécanismes et processus humains face au changement
- Identifier les leviers d'actions de l'entreprise et du manager pour lever les freins au changement et développer les ressources des collaborateurs
- Identifier les risques et mettre en place les mesures préventives adaptées et réalistes

Mener une démarche RSE et performance sociale

▪ Public

- ⇒ Dirigeants,
- ⇒ Managers,
- ⇒ DRH

▪ Intervenants

- ⇒ Sophie PERRIER
- ⇒ Daniel DEPOISIER

▪ Pré-requis

Cette formation ne nécessite pas de pré-requis

▪ Durée

- ⇒ 1 jour

▪ Les +

- ⇒ Une approche pragmatique de la RSE centrée sur l'Homme au travail
- ⇒ Des formateurs avec une expérience terrain

Enjeux

- Inscrire son entreprise dans une démarche d'amélioration continue pour contribuer au développement durable.
- Mettre en adéquation les actions relevant de la prévention des risques professionnels, la santé au travail, la QVT comme partie intégrante de la RSE

Objectifs

- **Comprendre la responsabilité sociétale des entreprises:**
 - Appréhender sa définition
 - Connaître les 7 actions de la RSE
- **Mettre en place la RSE dans son entreprise:**
 - Identifier les actions qui contribuent à la RSE en matière de prévention et de qualité de vie au travail
 - Connaître les leviers et maîtriser les freins
 - Valoriser, communiquer et évaluer ses actions

Exemple de programme

- **La Responsabilité Sociétale des Entreprises:**
 - Définition: entre performance sociale et performance économique
 - Les actions qui relèvent de la RSE
 - L'Homme au cœur de la RSE: la prévention des risques professionnels, la santé au travail et la QVT
- **Mettre en place la RSE: ce qu'il faut savoir**
 - Autodiagnostic de son entreprise (sur tout au partie des actions)
 - Les leviers et les freins à cette démarche dans mon entreprise
 - Le manager moteur de la performance sociétale des entreprises
 - Communiquer sur ses actions
 - Évaluer la RSE (points forts, points de progrès)

Gérer les comportements agressifs

▪ Public

⇒ Tous collaborateurs en contact avec l'utilisateur ou régulièrement exposé à un public difficile

▪ Intervenants

⇒ Sophie PERRIER
⇒ Daniel DEPOISIER

▪ Pré-requis

⇒ Cette formation ne nécessite pas de pré-requis

▪ Durée

⇒ 2 jours

▪ Les +

⇒ Une formation qui s'appuie sur des retours d'expériences et qui met en situation les participants

Enjeux

- Appréhender les « comportements agressifs » comme un risque psychosocial à part entière
- Comprendre les enjeux de la violence
- Donner les moyens et les clés méthodologiques pour faire chuter la tension et limiter les risques d'agression
- Faire progresser les collaborateurs (manager ou non) dans leur compétence relationnelle
- Faciliter la coopération et le travail d'équipe

Objectifs

- **Comprendre les comportements agressifs**
 - Comprendre les mécanismes de ce qui se joue dans l'interaction à autrui (l'environnement dans lequel l'interaction se déroule, l'état d'esprit de l'utilisateur ou du collègue, etc.)
 - Reconnaître les signaux d'alerte d'une situation qui peut présager de violences (verbales ou physiques)
 - Élaborer un plan d'action personnel pour se protéger.
- **Faire face aux situations**
 - Mettre en place un plan d'actions (avec son managers, ses collègues, etc.)
 - Se protéger des personnalités toxiques et mangeuses d'énergie : les agressifs

Programmes

- **La genèse et l'analyse du conflit:**
 - les différents types de conflits
 - La distinction entre conflit et violence: comprendre comment une situation peut se dégrader rapidement
- **Les facteurs à l'origine du conflit:**
 - Identifier les situations à risques (quels types de public ? Quels services ? Quelles situations ou besoins non satisfaits déclenchent le risque ?...)
 - les effets du stress sur ses propres comportements (fatigue, irritabilité) et l'impact sur ses interactions
- **Les comportements face à un conflit et la gestion des émotions:**
 - Apprendre à maîtriser ses émotions et à maîtriser la situation
- **Savoir gérer les personnalités difficiles: les 7 types de personnalité difficile**
- **Savoir analyser le conflit et agir en prévention primaire, secondaire et tertiaire:**
 - Négociation, médiation, arbitrage
 - La prévention des situations conflictuelles

Gérer le stress face à des situations de travail en tension

▪ Public

⇒ Dirigeants / encadrements

▪ Intervenants

⇒ Sophie PERRIER
⇒ Anne GALIEGUE
⇒ Daniel DEPOISIER

▪ Pré-requis

⇒ Cette formation ne nécessite pas de pré-requis

▪ Durée

⇒ 1 jour + 1 jour

▪ Les +

⇒ Une formation qui s'appuie sur des retours d'expériences et qui met en situation les participants

Enjeux

- Aider les dirigeants / fonction d'encadrement à mieux comprendre, gérer et réduire leur stress au travail
- Impacts sur l'ensemble de l'entreprise (attention, vigilance accrue, canalisation...)
- Développer une dynamique d'échanges entre pairs

Objectifs

- **Comprendre les mécanismes du stress et ses conséquences** sur la santé et les comportements sociaux et managériaux ;
- **Prendre conscience de ses propres facteurs de stress**, identifier les situations concrètes génératrices de stress pour soi ;
- **Identifier les ressources et actions possibles pour réduire son niveau de stress** et définir celles à mettre en œuvre dans l'année à venir ;
- **Expérimenter les bénéfices de l'échange et du partage d'expérience entre pairs** comme moyen de réduction du stress.

Programmes

- **Journée 1 :**
- Comprendre le phénomène du stress : travail sur les représentations / idées reçues, mécanismes physiologiques, conséquences : symptômes et maladies associées, phénomène du burn out,
- modes de régulations, stratégies d'ajustement (« faire face »)
- Analyser les sources et facteurs organisationnels de stress
- **Journée 2 : agir sur soi**
- Intégrer l'analyse de situations stressantes (retour et analyse du travail inter-sessions) : identifier les moyens de prévention primaire (réduction du stress à la source) et secondaire (réduction de l'impact du stress sur soi)
- Découvrir et expérimenter un ou 2 moyens de prévention secondaire : actions pour augmenter ses ressources personnelles, sa capacité de résistance au stress (dont ressources proposées par la branche : clubs dirigeants...)
- Identifier les moyens de prévention primaire : actions pour réduire les contraintes et augmenter les ressources organisationnelles (dont ressources proposées par la branche : formations...)
- Définir son objectif et préparer son plan d'actions personnel

actems CONSEIL
DIAGNOSTIQUER . ACCOMPAGNER . PROFESSIONNALISER

1 BOULEVARD VIVIER MERLE
69443 LYON CEDEX 03

(Antennes sur Marseille et en Bourgogne)

—

SOPHIE PERRIER
Tél. : 06 84 49 74 10
s.perrier@actems-conseil.fr

DANIEL DEPOISIER
Tél. : 06 50 13 64 12
d.depoisier@actems-conseil.fr