



**actems** CONSEIL  
DIAGNOSTIQUER . ACCOMPAGNER . PROFESSIONNALISER

# CATALOGUE DE FORMATIONS

Se former, c'est avant tout grandir ensemble

## SOMMAIRE

### INTRODUCTION GLOBALE DU CATALOGUE

#### INTRODUCTION

Edito, quelques chiffres...

P2

#### QUI SOMMES NOUS ?

Approche, présentation des formateurs...

P3

#### MODE DE FONCTIONNEMENT

Modalités pratiques transverses

P4

### PRÉSENTATION D'EXEMPLES DE MODULES DE FORMATION

#### PRÉVENIR LES RPS

1. Identifier et prévenir les RPS
2. Prévenir les RPS : de l'identification jusqu'à leur inscription dans le DUERP
3. Devenir personne ressource du projet de prévention des RPS

P5

#### PRÉVENIR LES TMS

4. Identifier et prévenir les TMS
5. Devenir personne ressource du projet de prévention des TMS

P8

#### DÉVELOPPER LA QVCT

6. Construire et piloter une démarche QVCT
7. Intégrer des actions QVCT dans ses pratiques managériales
8. Mettre en place des espaces de discussion sur le travail

P10

#### PRÉVENIR / RÉGULER DES TENSIONS À L'ÉCHELLE D'UN COLLECTIF DE TRAVAIL

9. Agir sur les causes profondes pour limiter les tensions au sein d'un collectif

P13

### ACCESSIBILITÉ

#### POLITIQUE PSH

Engagements, ....

P14



**actems** CONSEIL  
DIAGNOSTIQUER · ACCOMPAGNER · PROFESSIONNALISER

# INTRODUCTION

Se former, c'est avant tout grandir ensemble

## EDITO

Dans un monde professionnel en constante évolution, les compétences techniques ne suffisent plus à elles seules. La qualité des relations, la capacité à accompagner le changement, à fédérer les équipes et à révéler les talents sont devenues des leviers essentiels de la performance durable.

Chez Actems Conseil, nous sommes convaincus que la formation est bien plus qu'une transmission de connaissances : c'est une expérience qui permet de prendre du recul, de développer de nouvelles pratiques et de renforcer la confiance en soi comme en les autres.

Notre catalogue rassemble des formations conçues pour répondre aux enjeux concrets des organisations et de celles et ceux qui les font vivre. Managers de proximité, responsables RH, dirigeants ou collaborateurs y trouveront des parcours pragmatiques, interactifs et directement applicables à leur quotidien professionnel.

Parce que chaque entreprise est unique, nous privilégions une approche fondée sur l'écoute, l'échange et la co-construction. Nos interventions s'appuient sur des méthodes pédagogiques participatives, des mises en situation et des retours d'expérience afin de favoriser un apprentissage durable et opérationnel.

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 contextes, besoins, histoires etc..., l'ingénierie pédagogique et les contenus afférents seront développés au cas par cas.

## QUELQUES CHIFFRES

99%

Taux de satisfaction

60

Enseignes accompagnées  
en formation

98 %

Montée en compétences  
acquise

2500

Stagiaires formés depuis  
2012

100%

Certifications acquises (modules spécifiques) sauf abandon exceptionnel



# QUI SOMMES NOUS ?

**actems** CONSEIL  
DIAGNOSTIQUER · ACCOMPAGNER · PROFESSIONNALISER

Se former, c'est avant tout grandir ensemble

**Passionnés par notre métier de conseil en santé au travail auprès des établissements publics et privés depuis plus de 20 ans, la méthode pédagogique que nous déployons 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.**

## NOTRE APPROCHE

### Nos convictions

La formation doit être au service de la stratégie. Une démarche de prévention ne peut être efficace que si les acteurs mobilisés sont formés et outillés  
Partir de situations concrètes est indispensable pour une professionnalisation efficace  
Apprentissage par l'expérimentation à privilégier

### Nos atouts

Contenus et programmes sur mesure ; conception structurée, souple et adaptable  
Approche pédagogique vivante, interactive 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

### Dispositif d'évaluation à plusieurs niveaux

Grille de positionnement amont et aval, grille d'appréciation du stage, multiples exercices progressifs pour s'assurer de la montée en compétence.



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

## NOS FORMATEURS

De formation en psychologie du travail, Ergonomie et Ressources Humaines, sociologie des organisations, ils apportent aux stagiaires leur expérience du terrain et des outils adaptés et sur-mesure.

### SOPHIE PERRIER

**S.PERRIER@ACTEMS-CONSEIL.FR**

**06 84 49 74 10**

### DANIEL DEPOISIER

**D.DEPOISIER@ACTEMS-CONSEIL.FR**

**06 50 13 64 12**

Sophie et Daniel ont plus de 20 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 s'appuient sur leurs expériences en diagnostic et accompagnement sur les thématiques traitées pour garantir des retours d'expérience pragmatiques et opérationnels.



**actems** CONSEIL  
DIAGNOSTIQUER . ACCOMPAGNER . PROFESSIONNALISER

# MODE DE FONCTIONNEMENT

Se former, c'est avant tout grandir ensemble

## POSTURE D'INTERVENTION

BIENVEILLANCE, PAS DE JUGEMENT ET  
RESPECT / INTÉGRATION DE LA  
DIVERSITÉ DES PROFILS...

**PRAGMATISME**

ADAPTABILITÉ / SOUPLESSE

**SÉCURISATION DES STAGIAIRES**

OUVERTURE / CONSEIL

## POLITIQUE TARIFAIRE

Nous consulter pour connaître nos tarifs

En moyenne, 1 300 euros HT la journée de  
formation

Forfait pour les formations de personnes  
ressources RPS et TMS

Certaines formations sont éligibles à des aides  
financières

## MODALITÉS PRATIQUES TRANSVERSES

**Analyse du besoin** préalable à toute proposition

**Lieux d'animation** : chez nos clients pour des sessions intra et inter-entreprises. Possibilité d'organiser les sessions en lieu neutre également

**Délais d'accès à la formation** : De 48 heures à 2 mois ; délais pouvant être plus longs pour les sessions interentreprises car planification 4 mois à l'avance des dates.

**Attentifs à l'accessibilité de nos formations**, nous invitons les personnes en situation de handicap (ou le référent formation en tant qu'intermédiaire) à nous contacter afin de construire des conditions de prise en charge adaptées. Une attention toute particulière est portée sur le sujet lors de l'analyse des besoins afin de nous assurer à la fois des conditions d'accès à la formation (locaux,...) mais aussi de l'adéquation entre les modalités d'animation (cf. notre politique PSH en fin de document)

**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.

**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.



**actems** CONSEIL  
DIAGNOSTIQUER . ACCOMPAGNER . PROFESSIONNALISER

PRÉVENIR LES RPS

# IDENTIFIER ET PRÉVENIR LES RPS

## PUBLIC

- TOUT PUBLIC
- SANS MÉLANGER DE NIVEAUX HIERARCHIQUES AU SEIN D'UNE MÊME SESSION

## INTERVENANTS

- SOPHIE PERRIER
- DANIEL DEPOISIER

## PRÉ-REQUIS

AUCUN

## DURÉE

2 JOURS SUCCESSIFS OU 1+1

## LES +

- MISE EN PRATIQUE DES ACQUIS EN INTERSESSION
- POSSIBILITÉ D'ENVISAGER UN FORMAT 1J AXÉ SENSIBILISATION

## EVALUATION

- GRILLE DE POSITIONNEMENT AMONT / AVAL
- ÉTUDES DE CAS.
- ÉVALUATION DE LA SATISFACTION DES PARTICIPANTS.

## 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 dysfonctionnement

Mieux comprendre les rôles de chacun en matière de prévention des RPS

## PROGRAMME POTENTIEL

### 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



**actems** CONSEIL  
DIAGNOSTIQUER . ACCOMPAGNER . PROFESSIONNALISER

PRÉVENIR LES RPS

# PRÉVENIR LES RPS : DE LEUR IDENTIFICATION À LEUR INSCRIPTION AU DUERP

## PUBLIC

- DRH
- PRÉVENTEURS
- MEMBRES CSE ET CSSCT
- RÉFÉRENTS SST, QVCT...
- MANAGERS

## INTERVENANTS

- SOPHIE PERRIER
- DANIEL DEPOISIER

## PRÉ-REQUIS AUCUN

## DURÉE

2 JOURS SUCCESSIFS + 1 JOUR

## LES +

- TRAVAUX SUR CAS PRATIQUES
- PARTIR DE L'EXISTANT

## EVALUATION

- GRILLE DE POSITIONNEMENT AMONT / AVAL
- MISES EN SITUATION ET ÉTUDES DE CAS.
- RÉALISATION D'UN DIAGNOSTIC RPS SIMPLIFIÉ ET D'UNE FICHE DUERP.
- ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTIONS OPÉRATIONNEL.
- ÉVALUATION DE LA SATISFACTION DES PARTICIPANTS.

## OBJECTIFS

- Comprendre le cadre réglementaire et les obligations de l'employeur en matière de prévention des RPS.
- Identifier les principaux facteurs de risques psychosociaux et leurs conséquences sur la santé, la qualité de vie au travail et la performance de l'organisation.
- Maîtriser une démarche de diagnostic des RPS en mobilisant des données quantitatives et qualitatives.
- Analyser les situations de travail à l'aide d'outils adaptés.
- Hiérarchiser les risques et définir des priorités d'action.
- Élaborer un plan d'actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire.
- Intégrer les RPS dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).
- Assurer le suivi et l'évaluation des actions de prévention dans une logique d'amélioration continue.

## PROGRAMME POTENTIEL

- Comprendre les RPS (définitions, facteurs de risques, effets, impacts...)
- Cadre réglementaire et responsabilités (dont principes de prévention)
- Réaliser un diagnostic des RPS : étapes, indicateurs, méthodes de recueil, analyse des situations de travail
- Repérage des facteurs de risques, leurs déterminants et hiérarchisation
- Construire un plan d'actions de prévention
- Intégrer les RPS au DUERP (jusqu'au suivi et la mise à jour)
- Pérenniser la démarche



**actems** CONSEIL  
DIAGNOSTIQUER . ACCOMPAGNER . PROFESSIONNALISER

PRÉVENIR LES RPS

# DEVENIR PERSONNE RESSOURCE DU PROJET DE PRÉVENTION DES RPS

**Formation dans le cadre du dispositif RPS Pros porté par la CARSAT**

**Plus d'informations :**

**<https://formation-prev.fr/carsat-ra/1377/Mise-en-oeuvre-de-la-demarche-de-prevention-des-RPS-Personne-Ressource>**

## PUBLIC

- TOUT PUBLIC

## INTERVENANTS

- SOPHIE PERRIER
- DANIEL DEPOISIER

## PRÉ-REQUIS

LETTRE D'ENGAGEMENT  
DE LA DIRECTION

## DURÉE

5 JOURS (2+2+1) EN  
COLLECTIF +2  
INTERSESSIONS

## LES +

- FORMATION DU PROGRAMME CARSAT RPS PROS
- ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS

## EVALUATION

- GRILLE DE POSITIONNEMENT AMONT / AVAL
- MISES EN SITUATION ET ÉTUDES DE CAS.
- RÉALISATION D'UN DIAGNOSTIC RPS
- ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTIONS OPÉRATIONNEL.
- ÉVALUATION DE LA SATISFACTION DES PARTICIPANTS

## OBJECTIFS

Le stage vise à outiller les futures personnes ressources afin de les rendre capable de mettre en œuvre les diverses étapes de la démarche de prévention des RPS.

Les objectifs plus précis de la formation sont que les stagiaires soient capables :

- Connaître les facteurs de RPS, leurs effets, et les atteintes à la santé
- Appréhender le cadre législatif et réglementaire des RPS
- Identifier les différentes étapes de la démarche de prévention des RPS
- Définir le cadrage de la démarche de prévention des RPS
- S'approprier les outils d'évaluation des RPS et les mettre en œuvre
- Élaborer un plan d'actions
- Mettre en œuvre, suivre et évaluer les mesures de prévention

## PROGRAMME

- Les liens entre travail et santé
- Les facteurs de risques psychosociaux liés au travail et les niveaux de prévention
- Les étapes de la démarche de prévention des RPS
- Le cadrage de la démarche de prévention des RPS
- Les méthodologies d'analyse des situations de travail
- L'élaboration, la mise en œuvre et le suivi et l'évaluation du plan d'actions
- Échanges et retours d'expériences



**actems** CONSEIL  
DIAGNOSTIQUER . ACCOMPAGNER . PROFESSIONNALISER

# IDENTIFIER ET PRÉVENIR LES TMS

## PUBLIC

- TOUT PUBLIC

## INTERVENANTS

- SOPHIE PERRIER
- DANIEL DEPOISIER

## PRÉ-REQUIS

AUCUN

## DURÉE

2 JOURS SUCCESSIFS

## LES +

- TRAVAUX SUR CAS PRATIQUES
- POSSIBILITÉ DE S'APPUYER SUR DES PHOTOS DU GROUPE

## EVALUATION

- QUESTIONNAIRE DE POSITIONNEMENT.
- ÉVALUATION CONTINUE LORS DES ATELIERS PRATIQUES.
- QUIZ DE FIN DE FORMATION.

## OBJECTIFS

- Comprendre les mécanismes d'apparition des TMS.
- Identifier les facteurs de risques liés à leur activité professionnelle.
- Adopter les bonnes pratiques gestuelles et posturales.
- Aménager leur poste de travail afin de limiter les contraintes physiques.
- Prévenir les TMS par des exercices simples et des habitudes de travail adaptées.
- Participer activement à la démarche de prévention de l'entreprise.

## PROGRAMME POTENTIEL

- Comprendre les TMS (définitions, enjeux, facteurs de risques, effets, impacts...)
- Fonctionnement du corps humain
- Facteurs de risques et leurs déterminants
- Réaliser un diagnostic des TMS : étapes, méthodes de recueil, analyse des situations de travail
- Principes de prévention
- Exercices pratiques (cas vidéos ou photos)
- Vers la construction d'un plan d'actions (ou la remontée de propositions, selon le rôle des participants)



**actems** CONSEIL  
DIAGNOSTIQUER . ACCOMPAGNER . PROFESSIONNALISER

# DEVENIR PERSONNE RESSOURCE DU PROJET DE PRÉVENTION DES TMS

Formation dans le cadre du dispositif TMS Pros porté par la CARSAT  
[Plus d'infos ici](#)

Référentiel officiel disponible [ici](#)

## PUBLIC

- TOUT PUBLIC

## INTERVENANTS

- SOPHIE PERRIER
- DANIEL DEPOISIER

## PRÉ-REQUIS

LETTRE D'ENGAGEMENT  
DE LA DIRECTION  
CONNAISSANCES DE BASE  
EN PRÉVENTION

## DURÉE

6 JOURS : 2+2+1 EN  
COLLECTIF +2  
INTERSESSIONS

## LES +

- FORMATION DU PROGRAMME CARSAT TMS PROS
- FORMATION ÉLIGIBLE A CERTAINES AIDES FINANCIÈRES
- ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS

## EVALUATION

- GRILLE DE POSITIONNEMENT AMONT / AVAL
- CERTIFICATION
- ÉTUDES DE CAS.
- RÉALISATION D'UN DIAGNOSTIC TMS
- ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTIONS OPÉRATIONNEL.
- ÉVALUATION DE LA SATISFACTION DES PARTICIPANTS

## OBJECTIFS

Le stage vise à outiller les futures personnes ressources afin de les rendre capable d'exercer pleinement leur mission d'organisation et d'animation du projet de prévention TMS ainsi que de mise en œuvre des diverses étapes de la démarche.

- Élaborer et animer un projet de prévention des TMS en concertation avec les acteurs concernés.
- Mettre en œuvre une démarche de repérage, d'analyse et d'évaluation des situations de travail à risque de TMS.
- Etablir un diagnostic mettant en lien l'ensemble des facteurs de risque et leurs déterminants
- Participer à la recherche d'axes de prévention visant à la transformation des situations de travail et à l'élaboration d'un plan d'actions.
- Accompagner l'établissement dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des mesures de prévention.
- Assurer une veille dans le temps sur la maîtrise des risques de TMS.

## PROGRAMME

- La méthodologie de projet.
- La démarche de prévention des TMS : atteintes de l'appareil locomoteur en lien avec l'activité professionnelle (AT/MP).
- Les différents facteurs de risque (biomécaniques, psychosociaux, facteurs d'ambiances physiques) et les liens avec les déterminants (notamment organisationnels).
- Le repérage, l'analyse et l'évaluation des situations de travail à risque TMS (aspects méthodologiques et outillage)
- L'élaboration de solutions et de pistes de transformation des situations de travail et la construction d'un plan d'actions.
- La mise en place d'un suivi d'indicateurs de veille.



**actems** CONSEIL  
DIAGNOSTIQUER . ACCOMPAGNER . PROFESSIONNALISER

# CONSTRUIRE ET DÉVELOPPER UNE DÉMARCHE QVCT

## PUBLIC

- MANAGERS.
- RESPONSABLES RH.
- RÉFÉRENTS QVCT.
- MEMBRES DU CSE.
- PRÉVENTEURS ET RESPONSABLES HSE/QSE.
- DIRIGEANTS.

## INTERVENANTS

- SOPHIE PERRIER
- DANIEL DEPOISIER

## PRÉ-REQUIS

AUCUN

## DURÉE

2 JOURS SUCCESSIFS  
VOIRE 3 (2+1)

## LES +

- TRAVAUX SUR CAS PRATIQUES
- PARTAGE D'EXPÉRIENCE, ANALYSE DE CAS
- ELABORATION D'UN PLAN D'ACTIONS

## EVALUATION

- QUESTIONNAIRE DE POSITIONNEMENT.
- ÉVALUATION CONTINUE LORS DES ATELIERS PRATIQUES.
- EBAUCHE DE PLAN D'ACTIONS
- QUIZ DE FIN DE FORMATION

## OBJECTIFS

- Comprendre les principes, les enjeux et le cadre réglementaire de la QVCT.
- Identifier les facteurs influençant la qualité de vie et les conditions de travail.
- Réaliser un diagnostic QVCT au sein de leur organisation.
- Élaborer un plan d'action QVCT adapté aux besoins de l'entreprise.
- Mobiliser les parties prenantes (direction, managers, CSE, salariés, services RH, SST).
- Piloter, suivre et évaluer une démarche QVCT à l'aide d'indicateurs pertinents.
- Intégrer la QVCT dans une démarche d'amélioration continue et de performance durable.

## PROGRAMME POTENTIEL

- Comprendre la QVCT (définition, évolutions, enjeux...)
- Acteurs de la démarche
- Diagnostic : identifier les facteurs de risques et facteurs de QVCT, collecter des données, réaliser un diagnostic partagé, prioriser des axes
- Construire la démarche (objectifs, élaboration d'un plan d'actions, choix des outils, communiquer...)
- Piloter et mettre en oeuvre
- Evaluer et pérenniser la démarche
- Si 3 jours : intersession et RETEX en J3



**actems** CONSEIL  
DIAGNOSTIQUER . ACCOMPAGNER . PROFESSIONNALISER

# INTÉGRER DES ACTIONS QVCT DANS SES PRATIQUE MANAGÉRIALES

## PUBLIC

- MANAGERS DE PROXIMITÉ.
- MANAGERS INTERMÉDIAIRES.
- RESPONSABLES DE SERVICE.
- CHEFS D'ÉQUIPE.
- CADRES ET ENCADRANTS.

## INTERVENANTS

- SOPHIE PERRIER
- DANIEL DEPOISIER

## PRÉ-REQUIS

ÊTRE EN SITUATION DE MANAGEMENT

## DURÉE

2 JOURS SUCCESSIFS  
VOIRE 3 (2+1)

## LES +

- TRAVAUX SUR CAS PRATIQUES
- PARTAGE D'EXPÉRIENCE, ANALYSE DE CAS
- ELABORATION D'UN PLAN D'ACTIONS

## EVALUATION

- QUESTIONNAIRE DE POSITIONNEMENT.
- ÉVALUATION CONTINUE LORS DES ATELIERS PRATIQUES.
- EBAUCHE DE PLAN D'ACTIONS
- QUIZ DE FIN DE FORMATION

## OBJECTIFS

- Comprendre les principes, les enjeux et les bénéfices de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).
- Identifier le rôle et les responsabilités du manager dans le déploiement de la QVCT.
- Adopter des pratiques managériales favorisant la santé, l'engagement et la qualité des relations de travail.
- Prévenir les risques psychosociaux (RPS) et repérer les situations de fragilité.
- Développer une communication managériale favorisant la confiance, la coopération et la reconnaissance.
- Mettre en œuvre des actions concrètes pour améliorer les conditions de travail et la performance collective.
- Évaluer l'impact de ses pratiques et inscrire la QVCT dans une démarche d'amélioration continue.

## PROGRAMME POTENTIEL

- Comprendre la QVCT et son impact sur le management (définition, évolutions, enjeux dont réglementation...)
- Manager : acteur de la QVCT
- Diagnostic dans son équipe : identifier les facteurs de risques et facteurs de QVCT, collecter des données, réaliser un diagnostic partagé, prioriser des axes
- Développer des pratiques managériales favorables
- Prévenir les RPS
- Construire un plan d'actions managérial
- Si 3 jours : intersession et RETEX en J3



**actems** CONSEIL  
DIAGNOSTIQUER · ACCOMPAGNER · PROFESSIONNALISER

# METTRE EN PLACE DES ESPACES DE DISCUSSION SUR LE TRAVAIL

## PUBLIC

- MANAGERS
- RH
- PRÉVENTEURS
- ANIMATEURS DE DÉMARCHES PARTICIPATIVES.

## INTERVENANTS

- SOPHIE PERRIER
- DANIEL DEPOISIER

## PRÉ-REQUIS

ÊTRE AMENÉ À ANIMER DES EDT

## DURÉE

2 JOURS ESPACÉS AVEC INTERSESSION

## LES +

- PARTAGE D'EXPÉRIENCE
- ELABORATION D'UN PLAN D'ACTIONS

## EVALUATION

- QUESTIONNAIRE DE POSITIONNEMENT.
- RETEX EN J2
- EBAUCHE DE PLAN D'ACTIONS
- QUIZ DE FIN DE FORMATION

## OBJECTIFS

- Permettre aux participants de concevoir, animer et pérenniser des espaces de discussion sur le travail afin d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), la coopération et la performance collective
- Comprendre les principes, les enjeux et le cadre des espaces de discussion sur le travail.
- Identifier les conditions de réussite et les facteurs de vigilance dans la mise en œuvre d'un EDT.
- Définir les rôles et responsabilités des différents acteurs (direction, managers, salariés, représentants du personnel, animateurs).
- Concevoir un dispositif adapté au contexte de leur organisation.
- Maîtriser les techniques d'animation favorisant l'expression, l'écoute et la recherche de solutions.
- Élaborer un plan d'action pour déployer et évaluer les espaces de discussion sur le travail.

## PROGRAMME POTENTIEL

- Comprendre la les EDT (définitions, enjeux, apports, recommandations nationales)
- Concevoir un EDT : réaliser un inventaire pour recenser les besoins, choix des objectifs, repérage des acteurs, règles de fonctionnement...
- Animer un EDT : posture, techniques, écoute active, questionnement...
- Suivre et pérenniser ; formalisation des décisions, suivi dans la durée, communication autour de l'EDT...
- Intersession pour tester la méthode et RETEX en J2



**actems** CONSEIL  
DIAGNOSTIQUER . ACCOMPAGNER . PROFESSIONNALISER

PRÉVENIR / RÉGULER DES  
TENSIONS

# AGIR SUR LES CAUSES PROFONDES POUR LIMITER LES TENSIONS

## PUBLIC

- TOUT PUBLIC
- SPÉCIFICITÉS  
MANAGEMENT  
POSSIBLES

## INTERVENANTS

- SOPHIE PERRIER
- DANIEL DEPOISIER

## PRÉ-REQUIS

AUCUN

## DURÉE

2 JOURS SUCCESSIFS

## LES +

- TRAVAUX SUR CAS  
PRATIQUES
- PARTAGE  
D'EXPÉRIENCE,  
ANALYSE DE CAS

## EVALUATION

- QUESTIONNAIRE DE  
POSITIONNEMENT.
- ÉVALUATION  
CONTINUE LORS DES  
ATELIERS PRATIQUES.
- QUIZ DE FIN DE  
FORMATION.

## OBJECTIFS

- Identifier les facteurs individuels, relationnels et organisationnels à l'origine des tensions.
- Repérer les signaux précoces de dégradation des relations de travail.
- Adopter une communication favorisant le dialogue et la coopération.
- Prévenir l'escalade des conflits grâce à des techniques de régulation adaptées.
- Gérer les désaccords de manière constructive en recherchant des solutions partagées.
- Contribuer à un climat de travail respectueux, serein et collaboratif.

## PROGRAMME POTENTIEL

- Comprendre les tensions au travail (formes, causes fréquentes, impacts...)
- Autodiagnostic de situations rencontrées
- Mieux communiquer pour prévenir les tensions (fondamentaux, freins, écoute active, assertivité...)
- Exercices pratiques
- Réguler les tensions et gérer les désaccords (identifier les émotions, étapes de la régulation d'un conflit, médiation de premier niveau,.. + jeux de rôles)
- Construire un collectif de travail coopératif (leviers, règles de fonctionnement, confiance et reconnaissance, ...)
- Vers un plan d'actions collectif



# PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Se former, c'est avant tout grandir ensemble

## NOTRE POLITIQUE EN FAVEUR DES PSH

### Notre engagement

Actems Conseil s'engage à garantir un accès équitable à la formation pour toutes les personnes, quelles que soient leurs situations. Convaincus que la diversité est une richesse et que l'inclusion constitue un levier de développement des compétences, nous veillons à rendre nos actions de formation accessibles aux personnes en situation de handicap.

Notre démarche s'inscrit dans le respect des principes de non-discrimination, d'égalité des chances et d'accessibilité.

### Dynamique d'amélioration continue

Actems Conseil évalue régulièrement l'efficacité de sa démarche d'inclusion à travers les retours des apprenants, des formateurs et des partenaires.

Cette politique fait l'objet d'une révision périodique afin de répondre aux évolutions réglementaires, pédagogiques et aux besoins des bénéficiaires.

Notre ambition est simple : permettre à chacun d'accéder à la formation, de développer ses compétences et de réussir son parcours dans des conditions adaptées à sa situation.

### Nos objectifs

Notre politique vise à :

- Accueillir chaque apprenant dans les meilleures conditions, en tenant compte de ses besoins spécifiques.
- Identifier, en toute confidentialité, les éventuels besoins d'adaptation avant l'entrée en formation.
- Mettre en œuvre des aménagements raisonnables permettant un accès effectif aux formations.
- Sensibiliser nos intervenants aux enjeux de l'accessibilité et de l'inclusion.
- Collaborer avec les partenaires compétents lorsque la situation nécessite un accompagnement spécifique.

### Notre démarche d'accompagnement

Dès l'inscription, toute personne peut informer Actems Conseil de sa situation de handicap ou de besoins particuliers.

Un échange confidentiel est proposé afin d'analyser les besoins liés à la formation, identifier les adaptations possibles, construire, si nécessaire, un parcours individualisé.

Les informations communiquées sont traitées dans le respect de la confidentialité et de la réglementation applicable en matière de protection des données.

# PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Se former, c'est avant tout grandir ensemble

## NOTRE POLITIQUE EN FAVEUR DES PSH

### Les aménagements envisageables

Selon les besoins identifiés et dans la mesure de nos possibilités organisationnelles et pédagogiques, nous pouvons mettre en œuvre notamment :

- l'adaptation des supports pédagogiques ;
- l'aménagement des modalités d'animation ;
- des temps de pause supplémentaires ;
- l'adaptation des modalités d'évaluation ;
- l'organisation matérielle de la salle de formation afin de faciliter l'accessibilité ;
- l'adaptation des rythmes ou des horaires lorsque cela est compatible avec les objectifs de la formation.

Lorsque les adaptations dépassent notre champ d'intervention, nous orientons le bénéficiaire vers les structures spécialisées compétentes afin de rechercher des solutions adaptées.

### Accessibilité des formations

Nous veillons à :

- privilégier des lieux de formation accessibles ou proposant des solutions adaptées ;
- utiliser des supports pédagogiques favorisant leur accessibilité ;
- informer les participants en amont sur les conditions d'accueil.

### Référent handicap

Actems Conseil désigne un référent handicap chargé de :

- accueillir les demandes des apprenants ;
- coordonner les adaptations nécessaires ;
- accompagner les formateurs ;
- assurer le lien avec les partenaires spécialisés si besoin ;
- veiller à l'amélioration continue de notre démarche d'accessibilité.

Les coordonnées du référent handicap sont communiquées sur notre site internet, dans notre catalogue de formation et sur simple demande.