



BMV & Associés
Agréé organisme de formation : 31590484259

Titre de la formation

CARE MANAGEMENT : Développer le « Prendre Soins » de soi et des autres, afin de limiter les RPS

Dates, Durée, modalités, tarifs

Dates : A définir sur mesure

Durée de la formation : ½ journée à 2 journée par module.

Modalités : Présentiel, intra-entreprise et inter-entreprise

Tarifs :

- 1200€ HT/ journée pour un groupe de 6 à 8 personnes
- 1800€ HT/journée pour un groupe de plus de 8 personnes



Accessibilité / Handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Nous vous invitons à prendre contact directement avec nous, en amont de la formation, pour que nous puissions discuter de besoins spécifiques et adapter notre pédagogie.

Prérequis & profil des bénéficiaires

- Formation dispensée en intra-entreprise ou inter-entreprise
- Responsables Ressources Humaines, managers, dirigeants, membres de codir, collaborateurs,

Inscriptions

Nous contacter via : <https://bmv-associes.fr/nous-contacter.html>

Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable, selon les modules choisis, de :

- Trouver un accompagnement sur mesure selon chaque situation : agir avant la crise (questionnaire, audit)
- Mesurer Le Bien Être au travail des collaborateurs
- Comprendre les RPS et les moyens de prévenir les risques
- Développer l'engagement des collaborateurs
- Déceler et accompagner le niveau d'invasion des problèmes personnels sur la vie professionnelle
- Comprendre, mesurer et agir face au harcèlement sexuel et sexisme en entreprise
- Définir et accompagner la mission du référent harcèlement
- Appliquer les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs



L'équipe pédagogique



Marion DE SEZE

Formations :

- ✓ EM Lyon, Objectif Administrative, 2018
- ✓ CORPORATE COACHU U, ICF, Milan, 2011-2012
- ✓ Master2 MRH (Management des Ressources Humaines), Lille, 2007
- ✓ ESC Chambéry & TAMIU LAREDO (USA) 1996

Champs de références et méthodologies employées, accréditations :

- ✓ Systémie (Systémie.pro, Nicolas Matthieu et Arnaud Boernens) 30j, depuis 2016
- ✓ Appreciative Inquiry, Bernard Tollec et David Shaked, 6j, 2017
- ✓ Codéveloppement systémique (Frédéric Démarquet) 10j 2015
- ✓ Analyse Transactionnelle (AT101) 8j 2014
- ✓ Tests psychométriques (MBTI, Belbin, Strong, Ensize, Ennéagramme) 14j 2012 à 2018
- ✓ Accréditation Isabelle Méténier (formations issues de la psychosociologie) 2013-2014

Parcours Professionnel :

- ✓ 9 ans coaching individuel et collectif auprès de managers et dirigeants (Typaction Coaching sur Paris puis BMV associés sur Marcq-en Baroeul), dirigeante et associée de BMV & Associés (coaching & conseil RH) et CoopRH (Portage salarial)
- ✓ 5 ans dans les Ressources Humaines : mobilité internationale, recrutement, diversité, RRH, (Décathlon)
- ✓ 10 ans de commerce en distribution : animation magasin, animation région, achats et approvisionnement (Décathlon)

Divers :

- ✓ Membre du Conseil d'administration Réseau Alliance et du jury sélection des Trophées RSE Alliance.



- ✓ Présidente Fondation Entreprise Idkids
- ✓ Responsable du Family Office, en charge de l'« Affectio Societatis » pour le groupe Idkids.
- ✓ Membre APIA, FBN, MEDEF



Elodie Desombre

Coach certifiée ICF – Facilitatrice d'équipe, consultante en Développement des Ressources Humaines

- ✓ Bilans et évaluations de compétences
- ✓ Accompagnement de managers
- ✓ Coaching individuel et coaching d'équipe
- ✓ Formation
- ✓ Recrutement et évaluation
- ✓ Care Management
- ✓ Outplacement

Formation :

- ✓ Magistère de Développement des Ressources Humaines
- ✓ Certificat Universitaire en Conduite du Changement
- ✓ Certifiée Coach Professionnelle ICF
- ✓ Accréditation Zafis, Gauthier de Seyssel, Intelligence Collective, 9 jours, 2019
- ✓ Formation à la Médiation et à la gestion de conflits

Parcours professionnel :

- ✓ 2 ans : Responsable Emploi-Formation-Mobilité - Grandjouan Onyx
- ✓ 2 ans : Consultante en Outplacement - Raymond Poulain Consultants
- ✓ 11 ans dans les Ressources Humaines : ITCE (centre informatique Groupe Caisse d'Epargne)



- ✓ Gestion de carrière, GPEC, Formation, Gestion des Relations Sociales et d'un PSE, recrutement, mobilité interne, management d'équipe...
- ✓ Depuis 2018 Consultante en Développement des Ressources Humaines - BMV & ASSOCIES
- ✓ Accompagnement du changement et des transitions professionnelles

Le contenu de la formation

Objectifs=modules	Contenu de la formation	Ressources pédagogiques
MODULES PERMANENTS		
Auto-évaluer et définir les attentes (en amont)	<p>Audit d'un service : auto-analyse du service en lien avec la thématique abordée</p> <p>Auto-Évaluation : questionnaire personnel de réflexion sur les thématiques abordées : ce que j'en connais ? ce que je souhaite acquérir comme compétence ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Marguerite relationnelle de mon service • Blason de mon service • MBTI ou DISC • Questionnaire personnalisé
Accueillir et Inclure les stagiaires	<p>Accueil : rappel des objectifs pédagogiques et du timing de la journée</p> <p>Inclusion : prise de météo de chacun en lien avec le thème abordé</p> <p>Auto-dénonciation personnelle (levée des freins)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusion géo spatiale, météo, classements, Cartes Dixit, ... • Quelles sont mes 10 merveilleuses techniques pour réussir à ne pas?



<p>Décluseion et évaluation</p>	<p>Vécu personnel de la journée Apprentissages de chacun Évaluations des compétences individuelles Évaluation de la formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pic/cœur/carreau/trèfle • Bâton de parole • Échelle d'évaluation
---------------------------------	---	--

A aménager « sur mesure »	MODULES PERMANENTS	
<p>Audit sur mesure en fonction des besoins de la structure</p>	<p>Questionnaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créer un questionnaire en ligne sur mesure ludique et rapide (Audit) : Questionnaire anonyme et personnalisé en fonction des besoins de la structure (d'un périmètre défini avec les RH, d'un service, ou de la globalité de la structure...) <p>Analyse de l'Audit et Identification des sujets sensibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser les résultats de l'audit sur 4 thématiques (Bien Être, engagement des collaborateurs, envahissement des problèmes personnels et harcèlement) • Identifier les sujets sensibles voir inquiétants (RPS) • Proposer un accompagnement ciblé et personnalisé (Cellule d'écoute, Formation sur mesure, ateliers avec des experts, co-dev, sensibilisation, coaching, accompagnement d'équipes...) • Proposer des solutions concrètes, pratiques et personnalisées 	
<p>Déceler les RPS (Risques Psycho-Sociaux) pour un Bien Être au travail</p>	<p>Les RPS, de quoi parle-t-on ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définition et explication • Stress au travail (surcharge de travail, manque de moyens, manque d'autonomie...) • Violences internes à l'entreprise (harcèlement, conflit...) • Violences externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...) <p>Quelles sont les principales causes ?</p>	



- Activité et conditions de travail
- Charge de travail
- Relations de travail
- Reconnaissance morale et financière
- La latitude décisionnelle
- Le sens du travail

Pour le salarié : Quels sont les signes ?

- Stress
- Épuisement professionnel (burn out)
- Dépression et troubles émotionnels
- Troubles du sommeil, de la concentration, digestif...
- Irritabilité, nervosité, fatigue importante, palpitations...
- Bore out, placardisation
- Harcèlement moral ou sexuel
- Suicide ou tentative de suicide
- Addictions
- TMS troubles musculo-squelettiques...



	<p>Pour l'entreprise : Quels sont les signes ?</p> <ul style="list-style-type: none">• Absentéisme• Productivité en baisse• Grèves, mouvements sociaux, procédures• Augmentation du turn over• Actes de malveillance ou de violence au travail...
L'engagement des collaborateurs	<p>Développer l'engagement des collaborateurs</p> <ul style="list-style-type: none">• Evaluer la charge de travail• Donner de l'autonomie à ses salariés• Soutenir ses collaborateurs• Témoigner de la reconnaissance• Donner du sens au travail• Communiquer sur les changements• Faciliter la conciliation travail et vie privé <p>Mettre en place des modes d'organisation favorables</p> <ul style="list-style-type: none">• Travail en équipe• Utilisation des compétences des salariés• Marges de manoeuvre suffisantes• Participation des salariés aux décisions les concernant...
Le niveau d'envahissement des problèmes personnels sur la vie professionnelle	<ul style="list-style-type: none">• Être attentif et déceler le niveau d'envahissement des problèmes personnels sur la vie professionnelle :<ul style="list-style-type: none">○ Enjeux liés à l'extérieur : parentalité, parents vieillissants, célibat géographique, divorce, PMA, adoption, handicap ou maladie grave d'un proche, ...



	<ul style="list-style-type: none">○ Enjeux liés à sa propre fragilité : maladie, burn out, bore out, addiction, dépression, fatigue, endettement...○ Enjeux liés à sa fragilité sur le lieu de travail : Harcèlement moral et sexuel, sexisme● Identifier les sujets sensibles voir inquiétants● Déceler les RPS● Proposer un accompagnement ciblé et personnalisé (Cellule d'écoute, Formation sur mesure, ateliers avec des experts, co-dev, sensibilisation, coaching, accompagnement d'équipes...)● Proposer des solutions concrètes, pratiques et personnalisées
<p>Le harcèlement sexuel et sexisme en entreprise et mission du référent</p>	<p>Introduction des concepts</p> <ul style="list-style-type: none">● Qu'est-ce que le sexisme ?● Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?● Expérimentation autour de tables rondes<ul style="list-style-type: none">○ Les gestes et leurs implications○ Les stéréotypes et leurs impacts○ Le vécu et la perception de chacun <p>Comprendre les concepts autour des violences sexistes et sexuelles</p> <ul style="list-style-type: none">● Stéréotypes● Sexisme ordinaire● Sexisme hostile● Harcèlement sexuel et agression sexuelle● Prise de conscience de sa propre posture au travers d'un test● Confrontation avec les apports théoriques● Illustration de cas concrets <p>Cadre légal</p> <ul style="list-style-type: none">● Définition légale : les agissements sexistes et le harcèlement sexuel



- Différencier séduction, harcèlement sexuel et agression sexuelle
- Les sanctions et actions disciplinaires
- Les pénalités
- Les recours
- Les obligations de l'employeur
- Le cadre : mesures règlementaires et outils de communication
- Validation et ancrage des notions par le biais d'un quizz

La mission du référent

- Définir le rôle du référent
- La posture à adopter
- Les missions
- Orienter, informer, accompagner
- Réagir à un cas de harcèlement
- Comportements à adopter et erreurs à éviter
- Mesures à prendre et relais d'information
- Repérer les comportements à risque
- Identifier les conséquences psychosomatiques du harcèlement

Ressources techniques & pédagogiques

Formation action : alternance d'apports théoriques et mises en application pratiques, en alternance de grands groupes, petits groupes et travail de réflexion personnelle.

Travail en amont sur le diagnostic des situations à travailler au cours de la formation.

Documents de formation projetés



Suivi et évaluation

Suivi :

- Feuilles de présence émargées par les participants à la formation
- Questionnaire de satisfaction à chaud envoyé après la formation par Google Form, puis à froid.

Évaluation :

- Auto-évaluation des compétences en début de formation
- Auto-évaluation des compétences en fin de formation
- Mises en situation
- Questionnaire d'évaluation des acquis et des compétences réalisées en fin de module