

LES FORMATIONS

AdesIDEEES de formations RH

2012



 **AdesIDEEES** de formations RH

110, boulevard Saint Germain
75 006 PARIS

Tel : 01 46 34 85 00

Fax : 01 46 34 04 66

www.adesideesrh.com

Enregistrée sous le numéro 11 75 42565 75
auprès du préfet de région d'Ile de France

EDITO

Notre vocation est d'aider les Directions des Ressources Humaines à mieux se faire comprendre de leurs clients-collaborateurs et prospects-candidats.

Pour cela, nous développons des méthodologies d'écoutes et de diagnostic afin de mieux appréhender les publics et cibles des organisations avec lesquelles nous travaillons.

Ensuite nous essayons d'élaborer une offre correspondant au mieux aux attentes des collaborateurs pour enfin déployer une stratégie de communication valorisant la politique RH mise en place. Nous utilisons pour cela différents canaux de communication : papier, internet, évènementiel et formation !

Il est en effet primordial aujourd'hui de faire monter en compétences les décideurs de la fonction RH et les managers sur certains sujets en leur offrant des formations INTRA ou INTER (ce qui leur permet de confronter leurs expériences auprès de leurs homologues).

Bien-être et épanouissement des collaborateurs, qualité du dialogue social et amélioration des pratiques managériales sont devenus **d'authentiques priorités** dans l'organisation globale de votre entreprise.

Vos équipes RH et managers étant les véritables **accompagnateurs** de la **performance** durable de **votre stratégie RH**, le renforcement de leurs expertises et la consolidation de leurs connaissances des processus RH sont devenus **indispensables** !

Afin de répondre à ces besoins, [A des Idées de formation RH](#) vous propose **une approche personnalisée en matière de formations managériales et de GRH**. Nos formations, conjuguant **réflexion stratégique** et **bonnes pratiques opérationnelles**, se déroulent en **comité restreint** afin de favoriser des échanges de qualité et permettre de confronter les informations et points de vue avec l'animateur ou lors des débats entre participants.

Dans l'attente du plaisir d'accueillir les forces vives de votre politique RH lors de nos stages, toute l'équipe de [A des Idées de formation RH](#), vous remercie pour votre confiance et vous souhaite une très belle année 2012, riche en formations nouvelles ;-)

Christophe LEPARQ

Directeur d'AdesIDEES et Fondateur du Club DécidRH



A DES IDEES DE FORMATIONS RH SOMMAIRE

I> PLANNING ADESIDEES DE FORMATIONS RH

II> A DES IDEES DE FORMATIONS RH

1) NOS ATYPIQUES

« Le temps dans l'entreprise : une ressource humaine »	page 6
Nolwenn ASSOLANT - Consultante, formatrice/coach - Spécialisée accompagnement du changement, conseil et communication RH	page 7
« L'affirmation de soi dans son contexte professionnel »	page 8
Jean Baptiste HUOT - Consultant Formateur - Spécialisé en accompagnement des individus et des organisations (Management, Communication, Changement)	page 9
« Gérer son stress au quotidien »	page 10
Nolwenn ASSOLANT - Consultante, formatrice/coach - Spécialisée accompagnement du changement, conseil et communication RH	page 11
« Entreprise et handicap »	page 12
Brice MINATTI - 7 ans d'expérience en tant que dirigeant d'une équipe conseil dédiée au handicap	page 13
« Le Marketing RH où comment mieux penser l'offre Ressources Humaines et sa diffusion »	page 14
Chantal ENGEL – Professionnelle des Ressources Humaines, consultante et formatrice en marketing RH	page 15
« Les RH à l'heure du web 2.0 »	page 16
Chantal ENGEL - Professionnelle des Ressources Humaines, consultante et formatrice en marketing RH	page 17
Serge COURRIER - Journaliste, enseignant et consultant spécialisé dans les domaines du Web 2.0, de la recherche d'information et de la veille en entreprise	page 18
« Le management situationnel, un outil d'analyse et de diagnostic des situations managériales »	page 19
Jean Baptiste HUOT - Consultant Formateur - Spécialisé en accompagnement des individus et des organisations (Management, Communication, Changement)	page 20
« La dynamique de groupe : le management à l'épreuve de la psychosociologie OU comment la compréhension des différents phénomènes de groupe peut servir le management. »	page 21
François RABILLON - Chargé de cours à la faculté de Versailles Saint Quentin en Master 1 et 2	page 22
« Introduction à la démarche compétence : devenez une entreprise apprenante et faites de l'adaptation une seconde nature ! »	page 23
Nolwenn ASSOLANT - Consultante, formatrice/coach - Spécialisée accompagnement du changement, conseil et communication RH	page 24
« Identité linguistique et communication ressources humaines »	page 25
Dardo DE VECCHI - Docteur en sciences du langage, enseigne notamment à Euromed Management Ecole de management, à l'Université Paris Diderot – EILA, professeur invité à l'Ecole Centrale de Paris	page 26

« Développer l'impact de sa voix : être efficace à l'oral »	page 27
Jean-Jacques LAPIERRE a développé une approche pédagogique originale et percutante qui utilise la voix comme outil pédagogique, favorisant l'expérimentation pour le développement personnel et la cohésion d'équipe	page 28
« Intelligence économique & Ressources Humaines »	page 29
Eric VALIN – Consultant, formateur – Spécialisé en Intelligence économique	page 30

2) NOS CLASSIQUES

« Entretien mi-carrière : un formidable outil RH & de management »	page 32
Christine BERTIN - 20 ans d'expérience en Ressources Humaines réalisée au sein de groupes internationaux et de cabinets conseil en stratégie de carrière	page 33
« Entretien Annuel d'Evaluation : un rendez-vous à optimiser »	page 34
Françoise BLETTON - 20 ans d'expérience des Ressources Humaines et du Management - Une réelle expertise sur le plan juridique et droit social -Une bonne maîtrise des relations sociales et managériales	page 35
« Maitriser les étapes de la mise en place d'une classification »	page 36
Audrey NICAUD - Chargée de missions RH - 3 ans d'expérience dans les Ressources Humaines (industrie agroalimentaire), et diplômée d'une Ecole de Commerce spécialisation Finances, complétée d'un Master en Gestion des RH	page 37
« Bien rémunérer : un enjeu pour les RH »	page 38
Audrey NICAUD - Chargée de missions RH - 3 ans d'expérience dans les Ressources Humaines (industrie agroalimentaire), et diplômée d'une Ecole de Commerce spécialisation Finances, complétée d'un Master en Gestion des RH	page 39
« L'encadrement et les risques psychosociaux »	page 40
Sarah HAÏLÉ-FIDA - Consultante formatrice - Sociologue du travail. Spécialiste en Risques Psychosociaux, Management et Gestion des compétences	page 41
« La sensibilisation à la prévention des risques psychosociaux pour les DRH »	page 42
Sarah HAÏLÉ-FIDA - Consultante formatrice - Sociologue du travail. Spécialiste en Risques Psychosociaux, Management et Gestion des compétences	page 43

III> INSCRIPTION ET TARIFICATION

Formulaire d'inscription A des Idées de formation « inter »	page 45
Grille Tarifaire A des Idées de formation « inter »	page 46
Formulaire d'inscription A des Idées de formation « intra »	page 47

IV> TESTIMONIAUX

V> LES CONDITIONS GENERALES DE VENTES	Page 50
---------------------------------------	---------

I> PLANNING ADESIDEES DE FORMATIONS RH

Mois	Date	Formation
2	07/02/2012	Marketing RH où comment mieux penser l'offre RH et sa diffusion
2	14/02/2012	Le management situationnel, un outil d'analyse et de diagnostic des situations managériales
2	17/02/2012	Introduction à la démarche compétence : devenez une entreprise apprenante et faites de l'adaptation une seconde nature
2	28/02/2012	Entreprise Handicap
3	08/03/2012	Le temps dans l'entreprise : une ressource humaine
3	13/03/2012	L'encadrement et les RPS
3	15/03/2012	La sensibilisation à la prévention des RPS pour les RH
3	22/03/2012	L'affirmation de soi dans son contexte professionnel
3	26/03/2012	Les RH à l'heure du web 2.0
3	29/03/2012	La dynamique de groupe : le management à l'épreuve de la psychosociologie
4	03/04/2012	Entreprise Handicap
4	12/04/2012	Marketing RH où comment mieux penser l'offre RH et sa diffusion
4	13/04/2012	Gérer son stress au quotidien
4	17/04/2012	Intelligence économique & Ressources Humaines
4	20/04/2012	Entretien Annuel d'Evaluation : un RDV à optimiser
5	21/05/2012	Identité Linguistique et communication RH
5	29/05/2012	Maitriser les étapes de la mise en place d'une classification
5	31/05/2012	L'encadrement et les RPS
6	01/06/2012	La sensibilisation à la prévention des RPS pour les RH
6	12/06/2012	Marketing RH où comment mieux penser l'offre RH et sa diffusion
6	14/06/2012	Le management situationnel, un outil d'analyse et de diagnostic des situations managériales
6	19/06/2012	Les RH à l'heure du web 2.0
6	25/06/2012	Identité Linguistique et communication RH
6	26/06/2012	Maitriser les étapes de la mise en place d'une classification
6	29/06/2012	Entretien annuel d'évaluation : un rendez-vous à optimiser
7	03/07/2012	Intelligence économique & Ressources Humaines
7	05/07/2012	Gérer son stress au quotidien
7	06/07/2012	Introduction à la démarche compétence : devenez une entreprise apprenante et faites de l'adaptation une seconde nature
10	04/10/2012	La dynamique de groupe : le management à l'épreuve de la psychosociologie

II> A DES IDEES DE FORMATIONS RH

1) NOS ATYPIQUES

LE TEMPS DE L'ENTREPRISE : UNE RESSOURCE HUMAINE

AVEC NOLWENN ASSOLANT

*« Ô temps suspends ton vol, et vous, heures propices ! suspendez votre cours » Lamartine
Alors que les nouvelles technologies imposent un rythme trépidant et un sentiment d'immédiateté, cette formation vous invite à faire une pause, à reconnaître la variété des temps au travail et à développer des actions efficaces pour que le temps de l'entreprise respecte celui des hommes qui la composent.*

A Paris, 1 journée
800€ HT
Déjeuner offert

Jeudi 8 mars 2012

Inscription et
renseignement:
julie@adesidees.com

OBJECTIFS DE LA FORMATION

A l'issue de la journée, les participants disposeront de pistes et d'outils pragmatiques pour engager un processus efficace de gestion des temps en ressources humaines.

- Connaître les particularités de la dimension temps et son impact sur la vie de l'entreprise
- Identifier son profil personnel et mettre en œuvre les outils proposés
- Poser un diagnostic TEMPS de l'entreprise et les risques de dysfonctionnements
- Mettre en place un processus de gestion collective du temps en ressources humaines

PROGRAMME

Les différentes étapes de la domestication du temps

- Le big-bang : la création du temps
- Les prémisses d'une élaboration humaine du temps : une liaison biologique aux éléments
- Les temps modernes : la mécanisation du temps
- Le temps contemporain : la permanente instantanéité

Mieux intégrer la dimension temps dans sa vie : approche individuelle

- Identifier sa carte du temps personnelle
- Reconnaître son biorythme et se fixer 2 objectifs : alléger son temps et le sécuriser
- Réaliser son profil personnel : de quel manière le temps impacte-t-il votre vie ?
- Identifier les activités chronophages externes et internes, les visibles et les invisibles
- SMARTER ses résolutions et maîtriser sa communication, véhicule préféré du temps
- Se sensibiliser à la ligne du temps

Les temps de l'entreprise, les connaître pour mieux les gérer

- Dresser la carte du temps d'une entreprise : une étape diagnostique
- Repérer les liens entre temps et nature de l'activité
- Dessiner un panorama des différents profils personnels
- Le genre, la situation hiérarchique et l'âge, des facteurs impactant la perception du temps en entreprise
- La place des temps personnels dans le temps de l'entreprise

La gestion collective du temps

- Partager le temps : la délégation efficace
- Organiser collectivement des suspensions de temps
- Individualiser le séquençage des activités
- Se sensibiliser aux méthodes de gestion du temps
- Intégrer le temps de l'action à l'histoire globale du projet d'entreprise

Conclusion : les applications en situation multiculturelle

METHODE PEDAGOGIQUE

L'alternance de théorie et de pratiques permettra aux participants d'analyser leur relation au temps et de mettre en place des techniques personnelles pour mieux intégrer cette dimension dans leur vie. Des ateliers pratiques en petits groupes et à partir de cas réels permettront également aux participants de se confronter aux problématiques causées par les dysfonctionnements et les carambolages temporels. Pour chaque situation identifiée, les participants apprendront à détecter les sources chronologiques du malaise et à mettre en place un processus de gestion des temps efficace et adaptée.

Nolwenn ASSOLLANT, Consultante, formatrice/coach

Spécialiste en accompagnement du changement, conseil et communication RH

LA PALEONTOLOGUE



SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH

« Le temps dans l'entreprise : une ressource humaine »

« Le management situationnel, un outil d'analyse et de diagnostic des situations managériales »

SES DOMAINES DE COMPETENCES

- **Coaching :**
 - Individuel professionnel et personnel / d'équipe
 - Intervention mixte formation
 - ateliers et coaching pour les équipes et les dirigeants
- **Conseil RH :**
 - Evaluation du personnel
 - Conseil gestion des parcours individuel du personnel
 - Accompagnement de la fonction DRH
- **Communication Interne:**
 - Dialogue interne de l'entreprise, Communication RH
 - Communication de crise et/ou en période de changement
 - Storytelling d'entreprise, Création et rédaction de contenu de plaquettes
- **Formation:**
 - Management des équipes, des projets et des RH
 - Efficacité professionnelle (écrite, orale, émotionnelle et relationnelle)
 - Conduite du changement
- **Expertise formation :**
 - Formation de formateur
 - Diagnostique du besoin en formation
 - Elaboration du plan de formation et suivi de la mise en place
 - Aide à la rédaction de cahier des charges
 - Ingénierie de formation et e-learning

SES REFERENCES

- Bibliothèque nationale de France ; Musée du Louvre, EPA de Versailles, Radio France

SON PROFIL

- Formatrice Coach depuis 2006
- Depuis 2004, Auteur scénariste diffusée sur France Culture, publiée et primée

L’AFFIRMATION DE SOI DANS SON CONTEXTE PROFESSIONNEL « DES REPERES POUR ANALYSER ET AMELIORER SES RELATIONS AVEC LES AUTRES AU TRAVAIL » AVEC JEAN-BAPTISTE HUOT

« Comment concilier compétences relationnelles
et réponse aux objectifs de qualité et de rentabilité de l’entreprise ? »

A Paris, 1 journée
800€ HT
Déjeuner offert

Jeudi 22 mars 2012

Inscription et
renseignement:
julie@adesidees.com

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Mieux se connaître et mesurer les impacts de son comportement sur son entourage
- Gagner en confiance en soi et en assurance relationnelle
- Etoffer son registre de comportements efficaces en milieu professionnel

PROGRAMME

Définir l’assertivité et identifier les comportements non affirmés

- L’assertivité ou affirmation de soi
- Les 3 comportements non affirmés (passif, agressif, manipulateur)
- Autodiagnostic d’affirmation de soi

Appréhender les filtres de la communication et l’écoute active

- Le cadre de référence et les risques d’interprétation
- Les critères d’une écoute active et empathique
- Distinguer les faits, les opinions et les sentiments

S’entraîner à développer des comportements affirmés

- Formuler une critique constructive
- Gérer les désaccords et rechercher des compromis réalistes
- Savoir dire « non »
- Donner des signes de reconnaissance efficaces

S’appuyer sur ses qualités et ses réussites pour construire son plan d’action

METHODE PEDAGOGIQUE

Les principes pédagogiques de l’atelier :

- Des séquences théoriques synthétiques, illustrées et opérationnelles
- Une priorité donnée aux mises en application en partant des situations quotidiennes des stagiaires
- Des échanges et partages en sous-groupes pour réaliser diagnostics et recherche d’options

Jean-Baptiste HUOT, Consultant Formateur
Spécialiste en accompagnement
des individus et des organisations
(Management, Communication, Changement)
LE MANAGER PSY



SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH

« Le management situationnel, un outil d'analyse et de diagnostic des situations managériales »

SES DOMAINES DE COMPETENCES

- Coaching de managers (prise de fonction, leadership, développement du potentiel ...)
- Coaching d'équipes (cohésion, partage de vision, efficacité collective, coopération ...)
- Conseil : diagnostic et modélisation des structures humaines - accompagnement humain des refontes d'organisation.
- Formations et ateliers managériaux (management situationnel, leadership, transversalité, groupes d'analyse de la pratique managériale ...)
- Formations à la communication (affirmation de soi, communication interpersonnelle, gestion du stress, gestion du temps ...)

SES REFERENCES

- Canal +, Virgin, SNCF, Clarins, Groupe Nexity, Air Liquide, Fnac Logistique, Pixmania, Groupe Volkswagen France, Devanlay Lacoste, Rockwool, Lafarge, Virbac, Walon, Crédit Foncier de France ...

SON PROFIL

- 12 ans d'expérience managériale en logistique de distribution (Décathlon, Norbert Dentressangle, Printemps, Galeries Lafayette)
 - Direction de site (250 personnes)
 - Direction opérationnelle de projet de refonte de systèmes d'information
 - Expériences de changements forts (PSE, déménagement de site)
- Ecole Centrale de Lille
- Formation avancée en Analyse Transactionnelle depuis 2006 (3ème cycle en cours, Didactique, Supervision)

GERER SON STRESS AU QUOTIDIEN

AVEC NOLWENN ASSOLANT

Sentiment d'urgence, débordement émotionnel, agressivité, impatience, fatigue ... Qui n'a jamais ressenti cela au travail. A force de parler du stress, il est devenu un compagnon indésirable de notre quotidien dont on s'accommode tant bien que mal. Et pourtant, le stress négatif n'est pas une fatalité. Si vous ne pouvez pas l'éradiquer de votre vie, vous pouvez le domestiquer et apprendre à le réguler.

A Paris, 1 journée
800€ HT
Déjeuner offert

Vendredi 13 avril 2012
Jeudi 5 juillet 2012

Inscription et
renseignement:
julie@adesidees.com

OBJECTIFS DE LA FORMATION

A l'issue de la journée, les participants auront identifié les facteurs de stress liés à leur activité en particulier. Ils auront également identifié leur profil et reconnaîtront leurs manifestations spécifiques du syndrome de stress. Au-delà de cette prise de conscience, les stagiaires maîtriseront des outils concrets, physiques, psychiques, mais aussi organisationnels et relationnels, pour mieux sécuriser le territoire émotionnel de leur poste. Enfin, les stagiaires repartiront avec une proposition d'action collective pour inviter progressivement leur équipe et leurs collègues sur la voix du stress apprivoisé.

PROGRAMME

Connaître les mécanismes du stress au travail

Se sensibiliser aux mécanismes psychiques et aux réactions physiologiques du stress

- Fonctionnement physiologique du syndrome général d'adaptation ou stress
- Cycle du syndrome de stress
- Différencier stress positif et stress négatif : poser sa frontière personnelle
- Détecter les symptômes du stress permanent et l'arrivée d'un burn-out

Identifier les principaux facteurs de stress au travail : cas général

- Les 7 facteurs généraux

→ Focus sur les domaines de vie : l'interface famille / travail / vie sociale

Se positionner individuellement par rapport au stress

Scanner son poste pour identifier les facteurs spécifiques de stress

- Analyser les dimensions relationnelle / organisationnelle / fonctionnelle
- Spécifier les facteurs internes et externes

Autodiagnostic par test individuel et analyse des résultats

Agir sur les facteurs de stress : modifier progressivement son environnement et adapter ses comportements

Méthodes organisationnelles

Méthodes relationnelles

Méthodes communicationnelles

Méthodes corporelles

Déjouer les effets stressants des outils d'information et de communication

Appliquer des règles personnelles de consultation

- Gérer le On et le Off

Instaurer des règles collectives d'utilisation

→ Travail sur un exemple précis : la charte d'utilisation du mail en entreprise

METHODE PEDAGOGIQUE

La formation alterne apports théoriques et exercices pratiques. La méthode permet d'épauler individuellement les stagiaires et de leur apporter des outils directement utilisables sur leur poste et leur lieu de travail. Le facteur stress est traité dans ses dimensions collectives et interactionnelles : le stagiaire peut ainsi agir sur son environnement et non seulement sur lui-même pour en réguler les effets.

Nolwenn ASSOLLANT, Consultante, formatrice/coach
Spécialiste en accompagnement du changement,
conseil et communication RH
LA PALEONTOLOGUE



SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH

« Le temps dans l'entreprise : une ressource humaine »

« Le management situationnel, un outil d'analyse et de diagnostic des situations managériales »

SES DOMAINES DE COMPETENCES

- **Coaching :**
 - Individuel professionnel et personnel / d'équipe,
 - Intervention mixte formation,
 - ateliers et coaching pour les équipes et les dirigeants.
- **Conseil RH :**
 - Evaluation du personnel,
 - Conseil gestion des parcours individuel du personnel,
 - Accompagnement de la fonction DRH.
- **Communication Interne:**
 - Dialogue interne de l'entreprise, Communication RH,
 - Communication de crise et/ou en période de changement,
 - Storytelling d'entreprise, Création et rédaction de contenu de plaquettes.
- **Formation:**
 - Management des équipes, des projets et des RH,
 - Efficacité professionnelle (écrite, orale, émotionnelle et relationnelle),
 - Conduite du changement.
- **Expertise formation :**
 - Formation de formateur,
 - Diagnostique du besoin en formation,
 - Elaboration du plan de formation et suivi de la mise en place,
 - Aide à la rédaction de cahier des charges,
 - Ingénierie de formation et e-learning.

SES REFERENCES

- Bibliothèque nationale de France ; Musée du Louvre, EPA de Versailles, Radio France....

SON PROFIL

- Formatrice Coach depuis 2006.
- Depuis 2004, Auteur scénariste diffusée sur France Culture, publiée et primée.

ENTREPRISES ET HANDICAP AVEC BRICE MINATI

Une journée de formation à destination des ressources humaines afin de mieux comprendre le monde du handicap en entreprise. Cette formation se veut pragmatique et tournée vers l'action, afin d'apporter des pistes concrètes de travail aux participants.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

À l'issue de la journée, les participants disposeront d'une bonne connaissance générale des attendus de la loi et des moyens d'y répondre. L'ensemble des points abordés seront autant d'outils exploitables par les participants au bénéfice de leur politique handicap.

PROGRAMME

Loi sur le handicap en France : Faits & Chiffres

- Evolution du contexte réglementaire
- Panorama des entreprises face à l'obligation d'emploi des personnes handicapées
- Les travailleurs handicapés en France

Les partenaires de l'action

- L'AGEFIPH
 - Rôle et missions
 - Les dispositifs AGEFIPH 2012
 - Les aides distribuées en 2010-2011
- Les SAMETH, les CRP, l'AFPA...
- ESAT et EA
 - Ou les trouver ? quelles sont les différentes formes de collaboration ?
 - Approche financière
- Pôle emploi, Cap Emploi, les cabinets RH spécialisés, les entreprises de travail temporaire...
- Les associations, les mairies, les universités, les syndicats patronaux...
- La place des Institutions Représentative du Personnel (IRP)

Les moyens mis à disposition des entreprises

- Le recrutement (contrat d'apprentissage, de professionnalisation, intérim, CDD, CDI...)
- Les stagiaires, formation initiale ou continue
- La sous-traitance avec le secteur protégé
- Les conventions AGEFIPH et accords d'entreprises

Quelques outils pratiques et pragmatiques des RH

- La sensibilisation au handicap : intérêt, les différents modes...
- La lutte contre les stéréotypes négatifs, pour rétablir confiance et envie
- La reconnaissance interne
- La communication, interne et externe, analyse de « l'état de l'art » du marché et des erreurs à éviter
- Les « petits plus » pour accompagner une politique handicap

Les enjeux des RH

- Intégrer la politique TH dans le plan RH global
- Développement durable, charte diversité, bien-être au travail, risques psycho-sociaux (RPS), troubles musculo-squelettiques (TMS)...

METHODE PEDAGOGIQUE

A partir d'une présentation formelle soutenue par des cas pratiques et des retours d'expériences, des temps d'échanges seront mis en place pour aborder les problématiques rencontrées par les participants.

A Paris, 1 journée
800€ HT
Déjeuner offert

Mardi 28 Février 2012
Mardi 3 Avril 2012

Inscription et
renseignement:
julie@adesidees.com

Brice MINATI, Consultant Entreprises & Handicap LE ROCKEUR



SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH :

« Entreprises & handicap »

SES DOMAINES DE COMPETENCES :

- Coaching de chargés de mission handicap
- Recrutement de travailleurs handicapés
- Diagnostic de situation des entreprises vis-à-vis de la loi de Février 2005
- Sensibilisation au handicap
- Accompagnement à la mise en place de convention avec l'AGEFIPH et accord d'entreprise

SES REFERENCES :

- AGEFIPH, AGEFOS PME, Système U Nord-Ouest, Fédération Nationale des Coopératives de Consommateurs (FNCC), Innothera, Olympus, Siemens, Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (CRAMIF), ADI-Gardiner, ...

SON PROFIL :

- 7 ans d'expérience en tant que dirigeant d'une équipe conseil dédiée au handicap
- Ecole de commerce ACI-NEGOCIA (CCIP) complété par un Master au sein du CECSI
- Formation en Anglais possible (TOEIC 905/990)

LE MARKETING RH OU COMMENT MIEUX PENSER L'OFFRE RESSOURCES HUMAINES ET SA DIFFUSION AVEC CHANTAL ENGEL

« Le marketing RH est un état d'esprit fondé sur des techniques marketing adaptées aux ressources humaines pour que l'organisation et sa DRH puissent mieux appréhender son environnement afin d'anticiper l'évolution de son offre pour toujours mieux attirer, fidéliser et motiver »

A Paris, 1 journée
800€ HT
Déjeuner offert

Jeudi 12 avril 2012
Mardi 12 juin 2012

Inscription et
renseignement:
julie@adesidees.com

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Comment le marketing peut soutenir l'ensemble de vos actions RH et vous aider à optimiser votre positionnement stratégique ! A l'issue de la journée, les participants disposeront d'outils pragmatiques pour débiter l'élaboration d'une démarche de Marketing RH.

PROGRAMME

Les concepts de base à maîtriser

- L'évolution de la fonction RH en prise avec un environnement en pleine mutation
- Les nouvelles postures du DRH
- Les clients et prospects de la DRH
- La segmentation ; règles / utilités ; Le ciblage
- Les 4 P appliqués aux Ressources Humaines : Produit / Prix / Place / Promotion

Comment le marketing peut aider la DRH

- Donner du sens et relayer la stratégie
- Valoriser la fonction / l'offre RH
- Le marketing quantitatif : l'étude des tableaux de bords sociaux / le suivi de certains indicateurs
- Le marketing qualitatif : les études, les enquêtes
- L'optimisation des prestations RH = quels rapports qualité / prix.
- L'importance du marché / de l'environnement / des benchmarks / de la veille sociale

Le positionnement Marketing RH de vos organisations

- Missions / Visions / Valeurs
- Marque employeur / Communication sociale
- Image sociale et réputation employeur
- L'eRéputation

Le plan Marketing RH

METHODE PEDAGOGIQUE

A partir de présentations théoriques et d'exemples concrets, les participants confronteront leurs expériences RH afin de positionner leurs démarches afin d'étudier les éventuels recadrages qu'ils pourraient opérer grâce à quelques techniques marketing.

Chantal ENGEL, Consultante Formatrice Spécialiste Ressources Humaines & Marketing LA DOUBLE EXPERIENCE



SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH

« Marketing RH où comment mieux penser l'offre Ressources Humaines et sa diffusion »
« Les RH à l'heure du web 2.0 »

SES DOMAINES DE COMPETENCES

- Définition de la Stratégie/Vision RH, travail sur la marque employeur
- Conception et Pilotage de politiques RH (recrutement, management de la performance, rémunération, développement/formation, mobilité internationale, Indicateurs RH...)
- Veille concurrentielle & Intelligence Economique
- Marketing Stratégique et opérationnel
- Communication interne
- Gestion de projets à l'international
- Management d'équipes multiculturelles (en hiérarchique ou fonctionnel)

SES REFERENCES

- Mantutan International, Lexmark, Marianne Gazeau Consultants/Sesame, Mexx, Birambeau, Essilor (Lunettes Cartier), l'Amy (Lunettes l'Amy/Lacoste), Velux, Mastreal ...

SON PROFIL

Une passion pour les Ressources Humaines et les Relations Humaines, et plus particulièrement pour les problématiques de développement RH (Leadership, gestion des compétences, marketing RH, marque employeur, projets de transformation, accompagnement des équipes)

- Ecole de Commerce (IECS), Option marketing/Stratégie Commerciale
- DESS en Sciences de l'Information & de la Documentation (INTD/CNAM)
- Formations complémentaires
 - Certification M.B.T.I. (OPP/Oxford, 2004)
 - Coaching (IFAS/Paris, 2008),
 - Négociation Sociale (Sciences PO Paris, 2010),
 - Formation de Médiateur certifié (CAP'M, Médiateurs Associés, 2010)

LES RH A L'HEURE DU WEB 2.0

AVEC CHANTAL ENGEL & SERGE COURRIER

Le Web 2.0 enrichit les pratiques RH d'une riche boîte à outils collaborative et contributive, mais surtout de nouveaux usages expérimentés tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise. Comprendre la nature et la portée du phénomène, savoir en tirer le meilleur et en éviter les écueils c'est pouvoir à terme :

- Assurer une présence RH et développer une stratégie de recrutement sur le Web 2.0
- Utiliser les outils du Web 2.0 pour le marketing RH en interne
- Maîtriser la e-réputation de sa marque employeur

A Paris, 1 journée
800€ HT
Déjeuner offert

Lundi 26 mars 2012
Mardi 19 juin 2012

Inscription et
renseignement:
julie@adesidees.com

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Comprendre précisément les outils et les usages du Web 2.0
- Cerner leur utilité et leurs risques dans la pratique quotidienne des RH
- Découvrir et analyser les exemples de bonnes pratiques
- Comprendre comment le Web 2.0 s'intègre dans une stratégie innovante de marketing RH

PROGRAMME

Chantal Engel, Serge Courrier

- Introduction

Serge Courrier : Panorama pratique des outils du Web 2.0 utiles dans le monde des RH

- Réseaux sociaux : réseau généralistes, réseaux spécialisés, réseaux sociaux d'entreprise...
- Web contributif
- Services de partage ...
- Veille

Chantal Engel : Bonnes pratiques et stratégie RH 2.0

- Les salariés face aux Web 2.0 : risques et opportunités
- Présence RH sur le Web 2.0
- Stratégie de recrutement à l'heure du Web 2.0

METHODE PEDAGOGIQUE

Les présentations théoriques alternent en continu avec des exemples concrets de pratiques et d'usages au sein de la sphère RH.

Chantal ENGEL, Consultante Formatrice Spécialiste Ressources Humaines & Marketing LA DOUBLE EXPERIENCE



SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH

« Marketing RH où comment mieux penser l'offre Ressources Humaines et sa diffusion »

« Les RH à l'heure du web 2.0 »

SES DOMAINES DE COMPETENCES

- Définition de la Stratégie/Vision RH, travail sur la marque employeur
- Conception et Pilotage de politiques RH (recrutement, management de la performance, rémunération, développement/formation, mobilité internationale, Indicateurs RH...)
- Veille concurrentielle & Intelligence Economique
- Marketing Stratégique et opérationnel
- Communication interne
- Gestion de projets à l'international
- Management d'équipes multiculturelles (en hiérarchique ou fonctionnel)

SES REFERENCES

- Mantutan International, Lexmark, Marianne Gazeau Consultants/Sesame, Mexx, Birambeau, Essilor (Lunettes Cartier), l'Amy (Lunettes l'Amy/Lacoste), Velux, Mastreal ...

SON PROFIL

Une passion pour les Ressources Humaines et les Relations Humaines, et plus particulièrement pour les problématiques de développement RH (Leadership, gestion des compétences, marketing RH, marque employeur, projets de transformation, accompagnement des équipes)

- Ecole de Commerce (IECS), Option marketing/Stratégie Commerciale
- DESS en Sciences de l'Information & de la Documentation (INTD/CNAM)
- Formations complémentaires
 - Certification M.B.T.I. (OPP/Oxford, 2004)
 - Coaching (IFAS/Paris, 2008),
 - Négociation Sociale (Sciences PO Paris, 2010),
 - Formation de Médiateur certifié (CAP'M, Médiateurs Associés, 2010)

Serge COURRIER, Consultant Formateur LE JOURNALISTE



SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH :

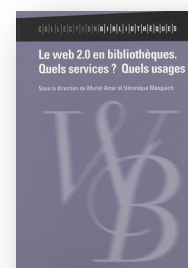
« Les RH à l'heure du web 2.0 »

SES DOMAINES DE COMPETENCES

Il traite depuis 1990 de sujets liés à Internet et à l'Intelligence économique pour de nombreux magazines spécialisés et grand public. Il a précédemment occupé les postes de rédacteur en chef adjoint de *Génie Industriel*, *Science et Vie Micro (SVM)* et *Micro Hebdo*.

SON PROFIL

- **Auteur**, il a publié un guide de 500 pages sur les outils, les usages et les méthodes de recherche via Internet (*Internet pour les journalistes*, Victoire Éditions, 2004), deux guides pratiques sur la syndication de contenu (*Utiliser les fils RSS et Atom*, février 2008, ADBS ; *Produire des fils RSS et Atom*, mars 2009, ADBS) et a collaboré à un ouvrage collectif (*Le Web 2.0 en bibliothèques Quels services ? Quels usages ?* Le Cercle de la librairie, 2009)



- **Formateur**, il enseigne depuis 1996 les stratégies de recherche et de veille via Internet ainsi que les usages et services du Web 2.0. Intervenant à l'ADBS, chargé de cours à l'Institut national des techniques documentaires (INTD) et à l'École Européenne d'Intelligence Économique, il assure également la formation des rédactions de France Télévisions, du quotidien *Le Parisien*, etc.
- **Consultant**, il intervient auprès d'entreprises et d'organismes publics, pour développer leurs outils et stratégies de recherche et de veille, ainsi que leurs usages d'Internet.

LE MANAGEMENT SITUATIONNEL « UN OUTIL D'ANALYSE ET DE DIAGNOSTIC DES SITUATIONS MANAGERIALES »

AVEC JEAN-BAPTISTE HUOT

« Comment adapter mon management au contexte et au(x) collaborateur(s) sans dénaturer les objectifs fixés ? »

A Paris, 1 journée
800€ HT
Déjeuner offert

Mardi 14 février 2012
Jeudi 14 juin 2012

Inscription et
renseignement:
julie@adesidees.com

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Appréhender l'étendue des registres managériaux possibles
- Identifier ses préférences et compétences parmi les attitudes managériales
- Développer sa capacité d'analyse et étoffer son adaptabilité selon les contextes et les personnes

PROGRAMME

Définir les 4 styles de management et cibler ses préférences

- Les 4 styles de management (directif, explicatif, participatif, délégitif)
- Autodiagnostic de comportement managérial
- Le lien avec le niveau d'implication dans la relation, et dans l'organisation

Personnaliser les opportunités et risques dans chaque style

- Les comportements et attitudes favorables
- Les impacts sur le(s) collaborateur(s)
- Les repères d'identification de dysfonctionnements

S'entraîner à s'adapter selon le contexte et le collaborateur

- Cartographie du niveau de compétence et d'engagement du collaborateur
- Construction d'options managériales adaptées
- Les cycles de la dépendance

S'appuyer sur ses qualités et ses réussites pour construire son plan d'action

METHODE PEDAGOGIQUE

Les principes pédagogiques de l'atelier :

- Des séquences théoriques synthétiques, illustrées et opérationnelles
- Une priorité donnée aux mises en application en partant des situations quotidiennes des stagiaires
- Des échanges et partages en sous-groupes pour réaliser diagnostics et recherche d'options

Une journée active, vivante, où la part belle est faite à l'expérimentation ensemble !

Jean-Baptiste HUOT, Consultant Formateur
Spécialiste en accompagnement
des individus et des organisations
(Management, Communication, Changement)
LE MANAGER COACH



SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH

« Le management situationnel, un outil d'analyse et de diagnostic des situations managériales »

SES DOMAINES DE COMPETENCES

- Coaching de managers (prise de fonction, leadership, développement du potentiel ...)
- Coaching d'équipes (cohésion, partage de vision, efficacité collective, coopération ...)
- Conseil : diagnostic et modélisation des structures humaines - accompagnement humain des refontes d'organisation
- Formations et ateliers managériaux (management situationnel, leadership, transversalité, groupes d'analyse de la pratique managériale ...)
- Formations à la communication (affirmation de soi, communication interpersonnelle, gestion du stress, gestion du temps ...)

SES REFERENCES

- Canal +, Virgin, SNCF, Clarins, Groupe Nexity, Air Liquide, Fnac Logistique, Pixmania, Groupe Volkswagen France, Devanlay Lacoste, Rockwool, Lafarge, Virbac, Walon, Crédit Foncier de France ...

SON PROFIL

- 12 ans d'expérience managériale en logistique de distribution (Décathlon, Norbert Dentressangle, Printemps, Galeries Lafayette)
 - Direction de site (250 personnes)
 - Direction opérationnelle de projet de refonte de systèmes d'information
 - Expériences de changements forts (PSE, déménagement de site)
- Ecole Centrale de Lille
- Formation avancée en Analyse Transactionnelle depuis 2006 (3ème cycle en cours, Didactique, Supervision)

LA DYNAMIQUE DE GROUPE : LE MANAGEMENT A L'EPREUVE DE LA PSYCHOSOCIOLOGIE OU COMMENT LA COMPREHENSION DES DIFFERENTS PHENOMENES DE GROUPE PEUT SERVIR LE MANAGEMENT

AVEC FRANCOIS RABILLON

La dynamique de groupe s'intéresse à la nature, au fonctionnement des petits groupes et aux effets qui en résultent. Nous pensons tous travailler en équipe mais en sommes-nous certains ?

Ne travaillons-nous plutôt avec une somme d'individus partageant le même espace et tentant d'atteindre des objectifs plus ou moins communs ?

Le management individuel viendrait-il se heurter au phénomène de groupe et d'équipe ?

A Paris, 1 journée
800€ HT,
Déjeuner offert

Jeudi 29 mars 2012
Jeudi 4 octobre 2012

Inscription et
renseignement:
julie@adesidees.com

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Permettre une meilleure compréhension

- Des différents éléments de la dynamique de groupe
- Des relations à l'intérieur du groupe qui influent sur la rentabilité et la cohésion d'équipe

PROGRAMME

- Définition de la notion de groupe et d'équipe
- Typologie et spécificités des différents groupes
- Les différentes phases de la construction d'un groupe et leurs effets sur les individus
- Les différents éléments passage du groupe à l'équipe
- Les facteurs de cohésion d'un groupe : facteurs socio-affectifs, facteurs structurels, conformisme et déviance
- Les notions d'équipe et de bénéfices secondaires individuels
- Facteurs de bon moral
- En quoi le groupe favorise la production individuelle

METHODE PEDAGOGIQUE

Des études de cas, qui permettront d'ouvrir les perspectives et contribueront la prise de recul sur les situations vécues au quotidien.

Apport d'éléments théoriques.

François RABILLON, Consultant Formateur LE GRAND JOUEUR DEVANT L'ÉTERNEL

Chargé de cours à la faculté de Versailles Saint Quentin en Master 1 et 2



SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH

« La dynamique de groupe : Le management à l'épreuve de la psychosociologie ou comment la compréhension des différents phénomènes de groupe peut servir le management »

SES DOMAINES DE COMPETENCES

Psycho-sociologie : champ de

- la dynamique de groupe
- la conduite de projets
- la supervision d'équipe
- la sociologie des organisations
- la formation de formateurs

SES REFERENCES

Enseignant à la faculté, consultant à l'Ecole Nationale du Ministère de la Justice, formateur au CNFPT (Centre National Fonction Publique Territoriale), accompagnement d'équipes dans des structures de la PJJ (Protection Judiciaire de la Jeunesse), interventions auprès de différentes structures privées

INTRODUCTION A LA DEMARCHE COMPETENCE AVEC NOLWENN ASSOLANT

*Nouvelle philosophie de la gestion RH directement issue de la GPEC,
l'instauration d'une démarche compétence en entreprise sécurise
l'ensemble des équipes face au changement et permet d'adapter
l'activité rapidement aux évolutions du marché.*

OBJECTIFS DE LA FORMATION

**DEVENEZ UNE ENTREPRISE APPRENANTE ET
FAITES DE L'ADAPTATION UNE SECONDE NATURE !**

A l'issue de la journée, les participants auront une vision globale des enjeux de la démarche compétence et disposeront d'une méthodologie de mise en œuvre d'un tel projet au sein de leur structure.

Les stagiaires pourront également choisir le volet de la démarche qui correspond le mieux à leur besoin actuel et initier le mouvement par l'entrée la plus adaptée à leur activité.

PROGRAMME

Appliquer une méthodologie

Définir une stratégie et réaliser un diagnostic partagé

- Partager une réflexion stratégique
- Mobiliser l'encadrement sur le projet
- Réaliser un diagnostic compétence partagé
→ Focus sur : Les outils du diagnostic

Engager la mise en œuvre

Du plan d'action à l'évaluation du résultat

- Construction du plan d'action
→ Exemple de plans d'actions d'entreprises dans différents secteurs d'activités
- Evaluer les effets de la démarche : outils et bilans

Mettre à profit l'impact entreprise de la démarche compétence : gestion des points clefs

Impact 1 : Développer le bien-être au travail

La reconnaissance au travail un outil de motivation des salariés

Impact 2 : Optimiser les plans formation et apprentissage

- Se former en situation de travail : devenir une organisation apprenante
- Construire les conditions favorables et combiner les modalités de développement des compétences
- Favoriser les situations de travail professionnalisantes

Impact 3 : Améliorer la gestion des âges

- L'âge et les compétences
- La généralisation de la transmission des savoirs et des compétences

Impact 4 : Montée en puissance du management interne

- Vers une nouvelle posture du manager favorisant la coopération
- De l'équipe au collectif
- Du management des compétences au management du travail
→ Exemple d'impact du plan compétences sur les relations managériales

Conclusion

METHODE PEDAGOGIQUE

La formation est fondée sur l'expérience concrète des groupes de pilotage « démarche compétence » mis en place par différentes ARACT. La confrontation des exemples avec la pratique et la culture d'entreprise de chaque stagiaire permet d'envisager les éventuels recadrages à opérer. De façon à favoriser la dynamique de groupe et la qualité des échanges, le nombre de stagiaires par groupe est d'un minimum de 4 et d'un maximum de 10 personnes.

A Paris, 1 journée
800€ HT
Déjeuner offert

Vendredi 17 février 2012
Vendredi 6 juillet 2012

Inscription et
renseignement:
julie@adesidees.com

Nolwenn ASSOLLANT, Consultante, formatrice/coach
Spécialiste en accompagnement du changement,
conseil et communication RH
LA PALEONTOLOGUE



SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH

« Le temps dans l'entreprise : une ressource humaine »

« Le management situationnel, un outil d'analyse et de diagnostic des situations managériales »

SES DOMAINES DE COMPETENCES

- **Coaching :**
 - Individuel professionnel et personnel / d'équipe,
 - Intervention mixte formation,
 - ateliers et coaching pour les équipes et les dirigeants.
- **Conseil RH :**
 - Evaluation du personnel,
 - Conseil gestion des parcours individuel du personnel,
 - Accompagnement de la fonction DRH.
- **Communication Interne:**
 - Dialogue interne de l'entreprise, Communication RH,
 - Communication de crise et/ou en période de changement,
 - Storytelling d'entreprise, Création et rédaction de contenu de plaquettes.
- **Formation:**
 - Management des équipes, des projets et des RH,
 - Efficacité professionnelle (écrite, orale, émotionnelle et relationnelle),
 - Conduite du changement.
- **Expertise formation :**
 - Formation de formateur,
 - Diagnostique du besoin en formation,
 - Elaboration du plan de formation et suivi de la mise en place,
 - Aide à la rédaction de cahier des charges,
 - Ingénierie de formation et e-learning.

SES REFERENCES

- Bibliothèque nationale de France ; Musée du Louvre, EPA de Versailles, Radio France....

SON PROFIL

- Formatrice Coach depuis 2006.
- Depuis 2004, Auteur scénariste diffusée sur France Culture, publiée et primée.

IDENTITE LINGUISTIQUE ET COMMUNICATION RESSOURCES HUMAINES AVEC DARDO DE VECCHI

L'identité langagière comme vecteur de sens !

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Le langage est un moyen de communication si familier que l'observation de sa « mécanique » pour mieux le comprendre et l'utiliser est souvent négligé. Pour saisir sa valeur, il suffit d'essayer de le supprimer : plus rien n'est possible. De la GRH, en passant par la communication, le comportement organisationnel « Organisational behaviour » et les fusions, parmi d'autres, le langage est indispensable.

À l'heure de la gestion des savoir-faire où la diversité se lit aussi dans les différences linguistiques, le management du langage apporte un regard différent sur des situations managériales.

Loin des cours de grammaire, le langage dans sa diversité est abordé dans son rôle d'intégrateur social et de support de connaissance dans l'entreprise, d'où l'intérêt de connaître son fonctionnement.

Afin de comprendre ses enjeux, la formation explore et met en œuvre, à partir de l'analyse d'une situation réelle, des notions linguistiques - peu exploitées dans la vie quotidienne – mais fort utiles pour résoudre des situations managériales complexes :

PROGRAMME

- Quel est le rapport entre la langue et la culture d'entreprise ?
- Comment utiliser le langage comme facteur d'intégration à l'entreprise ?
- Pourquoi est-il utile de distinguer langue et langage ?
- Quel rôle jouent les métaphores ?
- Qui « parle » dans un document ?
- Le manager « communique-t-il » ou « informe-t-il » ?
- Gère-t-on des connaissances ou des savoirs ?
- Comment gérer les problèmes qui apparaissent lors des fusions (d'entreprises ou de services) ?
- Jargon ou langue de bois ? Comment les distinguer ?
- Quelle est la part identitaire du langage en entreprise ?

Maîtriser les outils et les réflexes pour **porter un regard neuf sur ses pratiques langagières** ;
Veiller à une **cohérence dans le choix des mots, la culture de l'entreprise et sa stratégie** ;
Disposer de **l'expérience de nos experts** reconnus dans leur domaine depuis plus de 15 ans.

METHODE PEDAGOGIQUE

Cette journée est conçue comme un outil d'aide à la mise en place d'une démarche prospective pour aider l'entreprise à mieux maîtriser ses communications, construire ses messages à partir de techniques.

Une co-animation dynamique : l'expérience des intervenants vous permettront d'identifier des outils pertinents, facilement utilisable dans vos services.

Une formation opérationnelle : les concepts clés seront illustrés à partir d'exemples concrets. Nos experts partageront avec les participants leur retour d'expérience.

Une formation en comité restreint : le nombre de participants à ce séminaire est limité à 15. Ceci facilite les échanges avec les animateurs et entre les participants.

A Paris, 1 journée
800€ HT
Déjeuner offert

Lundi 21 mai
Lundi 25 juin

Inscription et
renseignement:
julie@adesidees.com

Dardo de VECCHI, Consultant senior MONSIEUR JARGON



SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH

« Identité linguistique et communication ressources humaines »

SES DOMAINES DE COMPETENCES

Ressources humaines et langage :

- Intégration, formation, évaluation, identité et culture d'entreprise.

Communication et langage :

- Interne, externe, *corporate*, localisation linguistique.

Fusions acquisitions :

- Les problèmes linguistiques insoupçonnés : diagnostics et préconisations.

Les technologies du langage en entreprise :

- Les logiciels méconnus, les utiliser à bon escient ;
- Ce qu'on a *oublié* de vous dire à propos du KM ;
- Ce que la terminologie peut faire pour vous et votre entreprise.
- Animation des ateliers : « La boîte à outils linguistiques du manager » pour mieux gérer ses échanges, ses négociations, ses réunions et dénicher les pièges du langage quotidien.
- Travail en groupe ou accompagnement individuel.
- Accompagnement linguistique des projets.

SES REFERENCES

- PSA
- AXA
- Créateurs de noms de marque

SON PROFIL

Carrière :

- Enseignant chercheur depuis 1999
- Professeur Euromed-Management, École de management
- Université Paris Diderot - EILA
- Ecole Centrale de Paris
- Membre de commissions scientifiques
- Air France
- Auteur de *Vous avez dit jargon...* Éd. Eyrolles
- Séminaires animés en France, Argentine, Algérie

Formation :

- Doctorat en sciences du langage HDR
- DEA en sciences du langage
- Maîtrise en sciences du langage

DEVELOPPER L'IMPACT DE SA VOIX : COMMENT ETRE EFFICACE A L'ORAL

AVEC JEAN-JACQUES LAPIERRE

A Paris, 1 journée
800€ HT
Déjeuner offert

Date sur demande

Inscription et
renseignement:
julie@adesidees.com

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Enrichir la qualité de l'expression orale : s'exprimer avec aisance et efficacité
- Accrocher l'écoute et l'attention : renforcer l'impact de sa parole
- Utiliser les facteurs clés de succès de l'oralité : être et rester dans l'échange
- Développer son charisme : transmettre son énergie
- Utiliser et animer efficacement à l'oral avec un support de présentation
- Optimiser sa concentration : gérer ses émotions (*stress*)
- Prendre conscience de ses potentiels physiques utiliser l'expressivité du verbal et non verbal (*voix / posture physique / gestuelle*)

PROGRAMME

Maîtriser et développer les potentiels de la voix

- Découvrir les caractéristiques et le fonctionnement de la voix.
- Savoir capter l'attention et convaincre/faire passer un message grâce à la voix.

Savoir se concentrer pour gérer le stress

- Se relaxer pour se détendre et se centrer.
- Développement des capacités de concentration.

Développer sa créativité et l'expressivité de ses émotions

- Faire de la voix le vecteur de l'état.
- Utiliser ses ressources non-verbales :

Créer, entretenir et gérer l'interactivité avec son interlocuteur/auditoire

- Influencer favorablement, être convaincant.

Savoir identifier les pièges de la communication.

- Adopter un comportement et utiliser des techniques pour favoriser et rester dans l'échange. Sources d'incompréhension et de rupture de communications
- Adopter une attitude positive et constructive
- Utiliser l'écoute active. Comment poser de bonnes questions.
- Traitement de l'objection.

Savoir présenter avec un support de présentation (*PowerPoint / écran vidéo / rétroprojecteur...*).

- Savoir mettre en scène ses interventions orales
- Facteurs clefs de succès

METHODE PEDAGOGIQUE

A l'aide d'exercices inattendus et progressifs mais également de mises en situation et de jeux de rôle, les participants sont amenés à valoriser les potentiels de leur voix, consolider leurs capacités d'écoute et de confiance en soi afin de prendre conscience de l'objectif et du sens de l'oralité : réussir avec succès leurs prises de paroles (*Face/face – Réunions – Présentations – Séminaires*).

Le but et l'intérêt de ce corpus pédagogique est de favoriser et susciter l'expérimentation des participant(e)s aux cours des nombreux trainings individuels et collectifs.

Jean-Jacques LAPIERRE, a développé une approche pédagogique originale et percutante en utilisant la voix comme outil pédagogique, favorisant l'expérimentation pour le développement personnel et la cohésion d'équipe.
LE TENOR



SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH

« Développer l'impact de sa voix : être efficace à l'oral »

SES DOMAINES DE COMPETENCES

Artiste Lyrique :

- Choeur de la Garde Républicaine, de l'Opéra-Comique.
- Soliste à l'Opéra d'Agen, Bordeaux, Théâtre Lyrique des Yvelines.

Comédien :

- Auteur/interprète de pièces de théâtre

Consultant/Formateur :

- Fondateur d' « A Portée de Voix »

Membre Ass. conférenciers professionnels

REFERENCES CLIENTS

Expression/communication orale :

- Fonctions : Commerciaux, consultants
- Objectifs : La voix au service de la conviction / rdv prospections.
- Clients : THALES – Micropole Univers – CIC...
- Fonctions : Centres d'appels
- Objectifs : Développer l'impact de sa voix au téléphone
- Clients : TELETECH International, Descours & Cabaud...
- Fonctions : Délégués médicaux

Capter l'écoute, développer l'impact de la parole :

- Clients : Grünenthal, AstraZeneca, MSD...
- Fonctions : Cadres/Managers
- Objectifs : Réussir ses interventions orales (*réunion, plénière*)

Développer son leadership :

- Clients : HEC (*Prog.MBA*), TOTAL, PHILIPS, DISNEY Resort...
- Fonctions : Dirigeants d'entreprises (**Coaching individuel**)
- Objectifs : réussir ses interventions orales en plénières
- Clients : La Lyonnaise des Eaux, KONICA Minolta, SOURIAU...

Cohésion d'équipe – Conférence – Evènementiel :

- Conférence : HEC, LA POSTE, CJD (*Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprises*)...
- Team-bulding : ESSEC, AXA, France Telecom, LUDENDO...
- Séminaire d'intégration : ESSEC, Univ.Paris Dauphine...
- Evènementiels : Gaz de France, S.N.C.F. ...

INTELLIGENCE ECONOMIQUE & RESSOURCES HUMAINES

AVEC ERIC VALIN

*L'intelligence est la première des ressources humaines.
Evidemment pas l'intelligence prétentieuse qui est le contraire de la vraie intelligence,
celle qui met en relation pour comprendre,
celle qui permet de passer du savoir au savoir être et au savoir-faire.
L'économie, si on s'en tient à la racine étymologique grecque,
c'est la "gestion de la maison" et la gestion sous-tend
la présence de visions stratégiques ainsi que de pratiques opérationnelles.
En conséquence, voici le module "ressources humaines et intelligence économique", RH-IE".*

A Paris, 1 journée
800€ HT
Déjeuner offert

Mardi 17 avril 2012
Mardi 3 juillet 2012

Inscription et
renseignement:
julie@adesidees.com

OBJECTIF

Au terme de la formation, les participants auront intégré le concept d'intelligence économique pour l'utiliser dans le cadre de leurs responsabilités de DRH et pour en faire la promotion au sein de leur entreprise de façon à optimiser les ressources de compétences et connaissances dont elle dispose.

- Savoir ce qu'est vraiment l'IE / Comprendre l'utilité de l'IE pour la fonction RH
- Maîtriser l'utilisation de l'IE par la fonction RH / Percevoir l'intérêt pour l'entreprise à généraliser la pratique de l'IE
- Rendre à la fonction RH son rang stratégique par la généralisation des bonnes pratiques IE

PROGRAMME

Définir l'IE (au-delà des clichés et visions approximatives)

- émergence du concept et définition(s) de référence
- pourquoi et pour quoi l'IE
- impacts cumulés de l'économie de la connaissance et de la mondialisation sur l'entreprise en général et la fonction RH en particulier
- valeurs ajoutées attendues de la pratique de l'IE
- les bonnes pratiques de traitement des dossiers par l'IE

Manager par l'IE

- suivre le modèle de l'AFDIE (Association Française pour le Développement de l'IE)
- envisager les conditions et conséquences de l'implémentation de l'IE dans l'entreprise
- comment procéder à l'implémentation de l'IE
- passer de la gestion de l'information à la gestion par l'information

Pratiquer l'IE pour les RH

- les actes de la fonction RH valorisés par la pratique de l'IE
- remettre la fonction au niveau de la décision stratégique

Agir en DRH responsable de la pratique de l'IE

- concevoir la cohérence de l'organisation de l'entreprise
- répartir la pratique dans l'organisation du fonctionnement de l'entreprise
- conduire le changement

Utiliser des outils de l'IE ou des outils pour pratiquer l'IE

- comment prendre en considération les contextes et environnements
- travailler en réseau
- décliner le triptyque "savoir, savoir-faire, savoir être" sur le mode IE

Conclure sur l'impératif catégorique de la pratique de l'IE

- (vielle formule toujours d'actualité) quand on n'a pas de pétrole on a des idées
- et si l'IE était le "couteau suisse" de la gestion de l'entreprise et des projets

METHODE PEDAGOGIQUE

Présentation alternée de théories pour permettre l'acquisition des fondamentaux ainsi que d'exemples et outils pour faciliter la mise en pratique du concept d'IE; d'une part pour la fonction RH et d'autre part pour l'optimisation du fonctionnement de l'entreprise.

Temps de discussion et "remue-méninges" pour échanger et confronter les expériences et avis, voire pour innover. Etude de cas.

Eric VALIN, Consultant, formateur Spécialiste en Intelligence Economique L'INITIATEUR



SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH

« Intelligence économique et Ressources Humaines »

SES DOMAINES DE COMPETENCES

Formation et enseignement

- Dans le public et le privé, aussi bien pour la formation professionnelle que l'enseignement (créateur à l'ISEAM du premier master d'intelligence économique en alternance).
- En France et à l'étranger.

Une expérience professionnelle transversale

Engagé pour préparer le concours d'entrée à Saint-Cyr; adjoint à un chef de service en CCI; banque pendant 25 ans avec un portefeuille de clientèle d'entreprise avant de devenir consultant.

Une ouverture sur l'environnement de l'entreprise

Membre de la commission "Réforme de l'Etat et décentralisation" préparatoire au XIème plan; membre d'un Conseil Economique et Social Régional; deux mandats de vice-président de la commission du littoral rattachée à la DATAR.

Un rôle pour le développement de l'IE

prise de connaissance du concept dès son origine à la commission "Industrie" préparatoire au XIème plan; deux mandats de vice-président chargé de la formation, de l'enseignement et de la recherche dès la création de la Fédération des Professionnels de l'IE; trésorier de l'Association Internationale Francophone d'IE; membre de la commission IE du Medef d'Ile de France; co-animateur de la commission IE-RH initiée avec l'aval du Haut Responsable à l'IE (M A Juillet, fév 2009 Matignon), prolongée avec le club Déci-DRH et l'Académie d'IE pour décerner un prix du meilleur DRH de l'année en matière d'IE à l'occasion de colloques RH-IE; initiateur d'un concours inter écoles et universités en Hte Normandie avec l'association régionale de l'Institut des Hautes Etudes de Défense Nationale dont il est le référent IE et le Rectorat ainsi que la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie.

SES REFERENCES

PME, grandes entreprises, agences parapubliques, personnels de cabinets ou d'administrations de niveau étatique.

SON PROFIL

le profil est d'une part dans le CV que l'on devine par la lecture du texte supra et d'autre part une formation initiale et professionnelle sanctionnée par le diplôme de l'Ecole de Guerre Economique, un diplôme du Centre d'Etudes Diplomatiques et Stratégiques, le diplôme de l'Institut des Techniques Bancaires (ITB-CNAM).

II> **A DES IDEES DE FORMATIONS RH**
2) **NOS CLASSIQUES**

ENTRETIEN MI-CARRIERE : UN FORMIDABLE OUTIL RH ET DE MANAGEMENT AVEC CHRISTINE BERTIN

*Un sujet d'actualité – Une intervenante sénior passionnée.
Déjà de nombreux décideurs conquis par cette formation.*

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Situer l'entretien mi- carrière dans la loi des Seniors et en regard des enjeux de l'entreprise
- Intégrer la démarche dans la stratégie et les outils de la DRH
- Transmettre la méthodologie et accompagner avec le savoir-être adapté

PROGRAMME

L'environnement de l'entretien mi- carrière :

- Que dit la loi sur l'emploi des Seniors ?
- Caractéristiques et enjeux de l'entreprise

Les moyens et outils de la DRH

- Quelle approche du développement des compétences ? Quelle mise en œuvre de la mobilité interne ?
- Quelles places donner à la formation, au DIF, VAE, bilans de compétences, tutorat,...

Méthodologie de l'entretien mi- carrière

- Photographie professionnelle et personnelle
- Rétrospective des acquis professionnel
- Analyse de l'expérience actuelle
- Analyse personnelle

Les besoins et les objectifs de l'entreprise :

- Recueillir les souhaits d'évolution du collaborateur
- Investiguer la connaissance et l'analyse du collaborateur sur les évolutions du marché de l'entreprise, sur les attentes technologiques, vis-à-vis de ses clients, de sa concurrence
- Apporter la visibilité sur les fonctions en adéquation avec les évolutions de l'entreprise

Les dimensions de l'évolution de carrière

- Déterminer l'importance que donne le collaborateur aux facteurs liés à l'évolution de carrière : statut, management, reconnaissance financière et non-financière, transmission

Les pistes possibles

- A partir de la synthèse des éléments collectés, dresser une ou plusieurs hypothèses éclairées sous l'angle des opportunités et des compromis
- Guider le collaborateur sur l'investigation précise de chaque piste afin d'en vérifier le réalisme : de quoi a-t-on besoin qui rencontrer, quelles informations réunir, où les trouver, comment les exploiter ?
- Définir les étapes suivantes, déterminer le plan d'actions concerté et le calendrier – Réaliser le compte-rendu

Accompagnement et savoir-être

- Définir les différences entre cet entretien et les autres entretiens avec la RH et/ou le manager
- Etablir la relation de confiance, favoriser la compréhension, l'adhésion
- Développer adaptation et empathie en sachant aboutir à l'action
- Repérer les axes de force et les freins du collaborateur

A Paris, 1 journée
800€ HT
Déjeuner offert

Date sur demande

Inscription et
renseignement:
julie@adesidees.com

Christine BERTIN, Consultante Formatrice RH MADAME CULTURE



20 ans d'expérience en Ressources Humaines réalisée au sein de groupes internationaux et de cabinets conseil en stratégie de carrière

SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH

« Les entretiens de mi- carrière : un formidable outil RH et de management »

SES DOMAINES DE COMPETENCES

- Conduite et coordination de projets RH, dans des contextes de changements d'organisation issus de fusion/acquisition
- Conseil auprès des entreprises : Management, Gestion et recrutement RH, Gestion des Carrières, Plans Seniors
- Ingénierie et animation de formation
- Conseil en évolution professionnelle, interne et externe : mobilité interne, bilan de compétences, outplacement

SON PROFIL

- Responsable Ressources Humaines – Bio-Rad (biotechnologies)
- Chef de Projets RH, Laboratoire Pfizer France
- Consultante Orientation et Stratégie de Carrière - Groupe BPI, Fuchs, Cuthrell Intl., Forgeot Weeks
- Création et Gestion du Service Clientèle, Communication et Relations Publiques – OFUP et Agence PBA
- Enseignante bilingue anglais, Ecoles Actives Bilingues (France-Canada)
- Méthode Classifications Hay
- Formation interne : Conduite de Projet, communication interne

ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION : UN RENDEZ-VOUS A OPTIMISER AVEC FRANCOISE BLETTON

*Un classique qui nécessite une intervenante d'expérience afin
de donner des clefs et voies de progrès dans les pratiques de vos managers.*

A Paris, 1 journée
800€ HT,
Déjeuner offert

Vendredi 20 avril 2012
Vendredi 29 juin 2012

Inscription et
renseignement:
julie@adesidees.com

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Construire un dispositif objectif d'évaluation de vos collaborateurs : choisir les méthodes, fixer les objectifs, utiliser (ou concevoir) une grille d'évaluation.
- Identifier et adopter les comportements efficaces pour conduire un entretien et mener une évaluation juste et sans parti pris, conforme aux objectifs de l'organisation.
- Mettre en oeuvre des outils simples et efficaces pour extraire les informations pertinentes, objectives et exploitables.

PROGRAMME

Préparation de l'entretien

- Entretien préalable : expliquer, clarifier, faire adhérer, prendre rendez-vous
- Trame de préparation mise à la disposition des participants
- Accueil et règles du jeu

Déroulement de l'entretien

- Structuration de l'entretien et les sujets à aborder
- Les aider à créer une stratégie pour atteindre les objectifs
- Techniques d'échange et de progression dans le dialogue
- Savoir donner un feed back négatif
- Savoir féliciter
- Savoir évaluer objectivement
- Rester neutre quant à son avis sur les choix de sa direction

Conclusion et suivi de l'entretien

- Savoir vérifier l'état d'esprit de l'évalué et sa perception de l'entretien
- Gérer le suivi de l'entretien tout au long de l'année : faire vivre le support d'évaluation

Françoise BLETTON, Consultante / Formatrice RH et Management

L'EXPERTE



SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH :

- « Entretien Annuel d'Evaluation : un rendez-vous à optimiser »
- « L'affirmation de soi dans son contexte professionnel »

SES DOMAINES DE COMPETENCES

Droit social / Pilotage de systèmes d'appréciation / Conduite d'entretien / GPEC / Fusion - Acquisition / Accompagnement social des restructurations et du reclassement collectif / Négociation avec les partenaires sociaux et gestion des IRP / Gestion des conflits / Accompagnement de Comité de Direction et de cadre / Politique de rémunération / Recrutement et gestion des carrières

SES FORMATIONS

Manager : premier gestionnaire de votre équipe / Droit social pour Manager ou pour des filières RH / Rémunération / Les fondamentaux du management / Les entretiens de deuxième partie de carrière / Les techniques de recrutement / Le droit du recrutement / La conduite d'entretien d'appréciation / Les fondamentaux des ressources humaines / Manager la fonction RH / Les fondamentaux du management / Les bases juridiques de la filière RH

SES REFERENCES

- France Télécom, Areva, EDF, Europcar, Schneider, LVMH, Christian Dior, ...

SON PROFIL

- DRH, Groupe ARROW France
- DGA, UNIVAR France (En charge des Directions Financière, Logistique, Informatique et RH)
- DRH, UNIVAR France - Europe du Sud
- Responsable Recrutement et Gestion des Carrières, WANG France
- I.G.S Paris (Institut de Gestion Sociale) – Paris / Direction du personnel et formation à la gestion sociale
- Licence Commerce-Management et gestion de la relation client – Lyon 1
- E.A.D. (Ecole d'administration et Direction des Affaires) Option Finances, Marketing - Paris

MAITRISER LES ETAPES DE LA MISE EN PLACE D'UNE CLASSIFICATION AVEC AUDREY NICAUD

A Paris, 1 journée
800€ HT
Déjeuner offert

Mardi 29 mai 2012
Mardi 26 juin 2012

Inscription et
renseignement:
julie@adesidees.com

OBJECTIFS DE LA FORMATION

A l'issue de la journée, les participants pourront :

- Etablir la cartographie des emplois dans l'entreprise
- Identifier un vocabulaire permettant d'objectiver la pesée des emplois
- Identifier les différents degrés de chaque critère sur un même emploi
- Faire le lien entre les démarches compétences et classification des emplois
- Comprendre et cartographier la pesée des emplois

PROGRAMME

Les notions

- Redéfinir les principales notions : poste, emploi, métier, compétence...
- Comprendre la méthode de classification

La cartographie des emplois

- Identifier les emplois présents dans l'entreprise et leurs possibles évolutions

Les fiches emplois

- Comprendre les critères classants pour rédiger la fiche de chaque emploi
- Définir la méthode de récupération des données pour la rédaction
- En pratique : construire une fiche emploi - compétence

La pesée des emplois

- En pratique : peser l'emploi de la fiche rédigée

Audrey NICAUD, Chargée de missions RH LA FINANCIERE CH'TI



Passionnée de Ressources Humaines (industrie agroalimentaire), et diplômée d'une Ecole de Commerce spécialisation Finances, complétée d'un Master en Gestion des RH.

SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH

« Bien rémunérer : un enjeu pour les RH »

« Maitriser les étapes de la mise en place d'une classification »

SES MISSIONS

- Elaboration de BSI
- Suivi de projet
- Prise des briefs
- Elaboration de contenu et rédaction de textes
- Vérification de la cohérence des données
- Comptes rendus de réunions précis et détaillés
- Conception d'enquêtes marketing RH, analyse et restitutions des résultats

SON ROLE

Audrey intervient principalement dans la phase d'analyse des données et/ou de déploiement de formations.

BIEN REMUNERER : UN ENJEU POUR LES RH AVEC AUDREY NICAUD

OBJECTIFS DE LA FORMATION

A l'issue de la journée, les participants pourront

- Expliquer les composantes d'un package de rémunération en interne
- Identifier les attentes de leurs salariés
- Mettre en place un package de rémunération adapté aux attentes des salariés

PROGRAMME

Les problématiques

- Comment construire un package de rémunération ?
- Comment le valoriser auprès des salariés ?

Les composantes

- Le salaire de base : comment utiliser la grille de classification
- La rémunération variable : les différents systèmes individuels et collectifs
- Les avantages en nature

Communiquer sur le package de rémunération

- Exemple d'un outil efficace : Le Bilan Individualisé de Rémunération

Actualité : L'inégalité homme/femme

Actualité : La Protection Sociale

Conclusion

METHODE PEDAGOGIQUE

La parallèle avec la Pyramide de Maslow permettra d'illustrer la position du salarié face aux composantes de son package de rémunération, et ainsi de mieux cibler ses attentes.

A Paris, 1 journée
800€ HT
Déjeuner offert

Date sur demande

Inscription et
renseignement:
julie@adesidees.com

Audrey NICAUD, Chargée de missions RH

LA FINANCIERE CH'TI



Passionnée de Ressources Humaines (industrie agroalimentaire), et diplômée d'une Ecole de Commerce spécialisation Finances, complétée d'un Master en Gestion des RH.

SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH

« Bien rémunérer : un enjeu pour les RH »

« Maitriser les étapes de la mise en place d'une classification »

SES MISSIONS :

- Elaboration de BSI
- Suivi de projet
- Prise des briefs
- Elaboration de contenu et rédaction de textes
- Vérification de la cohérence des données
- Comptes rendus de réunions précis et détaillés
- Conception d'enquêtes marketing RH, analyse et restitutions des résultats

SON ROLE

Audrey intervient principalement dans la phase d'analyse des données et/ou de déploiement de formations.

L'ENCADREMENT ET LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AVEC SARAH HAÏLÉ-FIDA

Une formation pour les encadrants durant laquelle une attention particulière sera portée aux signes et aux manifestations du mal-être au travail.

A Paris, 1 journée
800€ H
Déjeuner offert

Mardi 13 mars 2012
Jeudi 31 mai 2012

Inscription et
renseignement:
julie@adesidees.com

OBJECTIFS DE LA FORMATION

À l'issue de la journée, les managers seront capables de détecter les situations à risque et de comprendre les signes d'appel chez leurs collaborateurs.

PROGRAMME

Stress, usure et épuisement professionnels, harcèlement, violences... les risques psychosociaux et leurs manifestations.

Les risques psychosociaux au cœur de l'activité de travail :

- Le travail, une notion ambivalente entre souffrance et bonheur
- Quelle différence entre situation de mal-être et stress ?

Rôle et fonction du conflit dans les organisations de travail.

La diversité des causes de RPS :

- La gestion des RH
- L'organisation
- L'activité de travail
- Le changement

Ce que dit la loi sur la prévention des risques psychosociaux et les niveaux de responsabilité.

Présentation d'une méthodologie d'enquête sur les RPS.

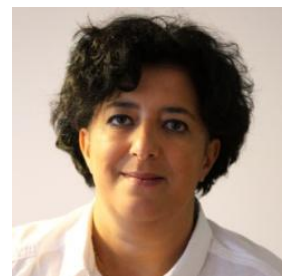
- Questionnaires et entretiens : différences et complémentarité
- Les apports de l'analyse des contraintes de poste

Quelle grille d'analyse des RPS ? Travail collectif.

METHODE PEDAGOGIQUE

À partir de présentations théoriques permettant l'acquisition des concepts et d'exemples concrets, les participants seront amenés à échanger à partir de leurs expériences. Ce partage sera l'occasion de bâtir ensemble une grille d'analyse des risques psychosociaux dans l'activité de travail.

Sarah HAÏLÉ-FIDA, Consultante formatrice
Sociologue du travail.
Spécialiste Risques psychosociaux,
Management et Gestion des compétences
L'ENSEIGNANTE



Un parcours multi-facette dans des fonctions de recherche, d'enseignement, de management et de conseil (secteurs du transport, de la propreté, dans l'humanitaire...) avec comme préoccupation majeure l'humain au cœur du processus de production.

SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH

- « La sensibilisation à la prévention des risques psychosociaux pour les DRH »
- « L'encadrement et les risques psychosociaux »

SES DOMAINES DE COMPETENCES

- Évaluation et analyse des risques psychosociaux
- Gestion des âges
- Gestion des compétences
- Formation
- Évaluation de projet

SES REFERENCES

- Veolia Environnement, Stas, Université Paris-Sud, Planète Urgence, Centre d'études de l'emploi, IMTT (Ministère des transports portugais), BPI-Bernard Brunhes consultants.

SON PROFIL

- 10 années d'expérience dans le management opérationnel.
- Lauréate des Trophées Performance Veolia environnement en 2004.
- Master en sociologie du travail (CNAM).
- Master en ressources humaines (Université Paris 1 – Panthéon Sorbonne)
- Responsable d'un module Audit social en master 2 de gestion sociale (Paris Sud).

LA SENSIBILISATION A LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX POUR LES DRH AVEC SARAH HAÏLÉ-FIDA

*Une journée de formation à destination des ressources humaines
et centrée sur la perception et la compréhension des risques psychosociaux
à travers des indicateurs RH.
L'accent sera mis sur la méthodologie d'initiation d'une démarche de prévention.*

OBJECTIFS DE LA FORMATION

À l'issue de la journée, les participants disposeront des connaissances nécessaires et de pistes pour la mise en œuvre d'une prévention efficace.

PROGRAMME

Les risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ?

- Faire la distinction entre causes et manifestations
- Des causes diverses :
 - La gestion des RH
 - La nature de l'activité de travail
 - L'organisation
 - Les situations de changement

Le contexte réglementaire.

- Les conséquences des RPS pour l'entreprise
- Quelle responsabilité pour l'employeur ?
- Le document unique et les RPS
- Identifier les rôles respectifs des acteurs de la prévention

Les outils disponibles pour évaluer les risques.

- En amont : les indicateurs existants ou à construire
- Les questionnaires : Karasek/Siegrist, les enquêtes SUMER...
- Les entretiens
- L'analyse des contraintes de poste : l'apport de l'ergonomie

Trois niveaux de prévention.

- Quels indicateurs en prévention primaire : comment identifier les risques potentiels ?
- Quels outils d'évaluation en situation de risques avérés ?
- En situation d'urgence : priorité à la prise en charge

Partage d'expériences et ébauche d'une démarche d'évaluation.

- Présentation de cas
- Présentation d'une méthodologie d'enquête

METHODE PEDAGOGIQUE

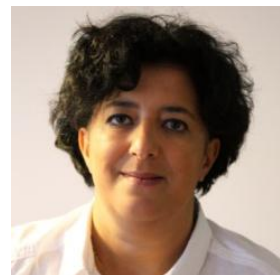
À partir de présentations théoriques permettant l'acquisition des concepts et d'exemples concrets, les participants seront amenés à échanger à partir de leurs expériences et à ébaucher une démarche d'évaluation.

A Paris, 1 journée
800€ HT
Déjeuner offert

Jeudi 15 mars 2012
Vendredi 1^{er} juin 2012

Inscription et
renseignement:
julie@adesidees.com

Sarah HAÏLÉ-FIDA, Consultante formatrice
Sociologue du travail.
Spécialiste Risques psychosociaux,
Management et Gestion des compétences
L'ENSEIGNANTE



Un parcours multi-facette dans des fonctions de recherche, d'enseignement, de management et de conseil (secteurs du transport, de la propreté, dans l'humanitaire...) avec comme préoccupation majeure l'humain au cœur du processus de production.

SES A DES IDEES DE FORMATIONS RH

- « La sensibilisation à la prévention des risques psychosociaux pour les DRH »
- « L'encadrement et les risques psychosociaux »

SES DOMAINES DE COMPETENCES

- Évaluation et analyse des risques psychosociaux
- Gestion des âges
- Gestion des compétences
- Formation
- Évaluation de projet

SES REFERENCES

- Veolia Environnement, Stas, Université Paris-Sud, Planète Urgence, Centre d'études de l'emploi, IMTT (Ministère des transports portugais), BPI-Bernard Brunhes consultants.

SON PROFIL

- 10 années d'expérience dans le management opérationnel.
- Lauréate des Trophées Performance Veolia environnement en 2004.
- Master en sociologie du travail (CNAM).
- Master en ressources humaines (Université Paris 1 – Panthéon Sorbonne)
- Responsable d'un module Audit social en master 2 de gestion sociale (Paris Sud).



III> INSCRIPTION ET TARIFICATION



Le formulaire d'inscription, A des Idées de formations RH « inter »

Ce document est à retourner :
- Soit par mail à julie@adesidees.com
- Soit par fax au 01 46 34 04 66

M. Mme. Prénom : Nom :

Fonction :

Nom de la société (raison sociale) :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone :

E-mail :

Je m'inscris à la formation inter à la date du 2012

Titre de la formation :

Coût de la formation : 800 euros HT par personne (paiement à réception de facture)

Je serai le/la seul(e) représentant(e) de mon entreprise.

Je serai accompagné(e) de personnes de mon entreprise.

Nom :

Prénom :

Fonction :

Nom :

Prénom :

Fonction :

Nom :

Prénom :

Fonction :

Signature (Nom, Prénom, Fonction)

Cachet d'entreprise

Date

La grille tarifaire

TOUTES NOS FORMATIONS INTER ONT UN COÛT DE 800€ HT PAR JOURNEE A L'UNITE, DEJEUNER OFFERT.

NOS FORMULES DE REDUCTIONS* :

- **TRIO** : en vous inscrivant à 3 formations, ou en vous inscrivant à 3 stagiaires de la même société à une même formation, vous bénéficiez d'une réduction de **10%**, soit une économie de 80€ par formation (soit pour 3 formations : **240€ d'économie**).
- **PENTA** : de 5 à 7 formations, vous bénéficiez d'une réduction de **15%**, ou en vous inscrivant à 5 stagiaires de la même société à une même formation, vous bénéficiez d'une réduction de 120 € par formation (soit pour 5 formations : **600 € d'économie** et pour 7 : **840 € d'économie**).
- **TOTAL** : pour une inscription à plus de 8 formations, vous bénéficiez d'une réduction de **20%**, soit une économie de 160 € par formation, au total **1280€ d'économie**.

* Les formules de réduction sont nominatives et non cessibles. Elles doivent être souscrites lors de la première inscription du collaborateur sur l'année civile en cours, moyennant une des trois indemnités forfaitaires mentionnées ci-dessus

Le formulaire d'inscription, A des Idées de formations RH « intra »

Ce document est à retourner :

- Soit par mail à julie@adesidees.com
- Soit par fax au 01 46 34 04 66

M. Mme. Prénom : Nom :

Fonction :

Nom de la société (raison sociale) :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone :

E-mail :

Merci de revenir vers nous avec les informations suivantes :

- Date souhaitée
- Sujet
- Nombre de stagiaires
- Lieu

Un devis vous sera envoyé dans la semaine suivant votre retour.

Signature (Nom, Prénom, Fonction)

Cachet d'entreprise

Date



IV> TESTIMONIAUX



« Très bon intervenant, sujet très intéressant » ORANGE CAMPUS

« Des clés pour gérer des entretiens et des solutions difficiles » COMMUNAUTE
D'AGGLOMERATION SOPHIA ANTIPOLIS

« Très intéressant » France TELEVISIONS

« Journée très riche en apport théorique et pratique. Echanges constructifs »
SIDEL

« Très riche – Apporte des outils/bonnes pratiques à mettre en œuvre dans
l'entreprise au retour de la formation » CCIP

V> CONDITIONS GENERALES DE VENTES

Les conditions générales de ventes

- 1.** Conditions d'inscription : les frais d'inscription comprennent l'accès à la formation, ainsi que le déjeuner offert. A réception de votre dossier d'inscription, nous vous adresserons une facture qui tiendra lieu de convention de formation simplifiée, une convocation et un plan d'accès.
- 2.** Paiement à réception de facture : par chèque à l'ordre d'AdesIDEES ou par virement (coordonnées bancaire disponibles sur demande auprès de l'organisme A des IDEES de formation). Si la facture n'était pas intégralement payée, l'accès à la formation pourra se voir être refusé.
- 3.** En cas de prise en charge du paiement par un organisme de formation : le participant devra transmettre à l'organisme les informations nécessaires au paiement de l'inscription. AdesIDEES serait habilité à réclamer ce paiement à l'entreprise inscrite si celui-ci n'était pas effectué.
- 4.** Toute annulation, pour être prise en compte, doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception. Toute annulation reçue 15 jours avant la formation donnera lieu à un remboursement intégral des frais d'inscription. Ces conditions seront également applicables en cas d'absence de toute personne non remplacée le jour de l'événement. Pour se faire remplacer, le participant devra informer l'organisme AdesIDEES par écrit en stipulant le nom, le prénom et la fonction de son remplaçant. Pour toute annulation intervenant moins de 15 jours avant la formation, le montant total sera dû à titre d'indemnités forfaitaires
- 5.** Les horaires des A des IDEES de formations « inter » d'une journée commencent à 9h00 et se terminent à 17h00 précise.
- 6.** Conformément à la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès et de modification des informations vous concernant. Vous pourrez être amené à recevoir des propositions concernant d'autres manifestations organisées par AdesIDEES.
- 7.** AdesIDEES se réserve le droit d'ajourner la formation à une date ultérieure dans le cas où le nombre de participants serait pédagogiquement insuffisant au bon déroulement de la session.