

GPA Initiatives

Depuis plus de 10 ans, des formations adaptées à votre contexte pour des résultats sur le terrain.

Catalogue Formations 2026-2027

Baisse de l'absentéisme

Prévention des RPS (Santé mentale)

Prévention des Harcèlements

Prévention des TMS

Prévention des Accidents de Travail et de Trajet

Démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail

GPA Initiatives
39 rue Albert de Mun
35000 Rennes
02.30.96.44.92
formation@gpa-initiatives.fr

Révision :
2026-10-B

Date de mise à jour :
15/07/2026



GPAInitiatives
le travail au cœur de l'entreprise

Qualiopi
processus certifié
■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée
au titre des catégories d'actions suivantes :
Actions de formation



L'humain au cœur de nos formations

Quel que soit le profil de vos apprenants : DRH, cadre, agents, représentants du personnel ... nombreuses seront les mises en situation, sur la base de cas réels, pour progresser dans leurs pratiques au quotidien.

Panorama de nos formations



BAISSE DE L'ABSENTÉISME

Managers - Les clés et outils pour réduire et prévenir l'absentéisme	12
Connaître et prévenir l'absentéisme	13
Votre tableau de bord pour piloter l'absentéisme	14
Mettre en place les entretiens de ré-accueil	15
Mettre en place des entretiens téléphoniques de suivi des absences	16
Savoir utiliser les contre-visites médicales comme levier de réduction de l'absentéisme	17
Réintégrer un agent après une longue absence	18

PRÉVENTION DES RPS (SANTÉ MENTALE)

Connaître les Risques Psycho-Sociaux (Santé mentale) et leurs enjeux	20
Détecter et savoir réagir face aux Risques Psycho-Sociaux	21
Intégrer les Risques Psycho-Sociaux dans le Document Unique	22
Diagnostiquer les Risques Psycho-Sociaux	23
Identifier les actions de prévention RPS et les intégrer au document unique (méthode ASP)	24
Mettre en place une charte des relations humaines au travail	25
Gestion des conflits et médiation premier niveau (conciliateur)	26

PRÉVENTION DES HARCÈLEMENTS

Sensibilisation à la prévention des harcèlements moral, sexuel et agissements sexistes au travail	28
---	----

PRÉVENTION DES TMS

Les bonnes pratiques terrain en prévention des TMS	31
--	----

PRÉVENTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

Nouveaux outils et perspectives dans la prévention des accidents de travail	33
---	----

DÉMARCHE QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Mettre en œuvre une démarche QVCT	35
Analyser une enquête QVCT	36
Identifier les actions QVCT (méthode ASP)	37

Édito

Avec plusieurs centaines de stagiaires formés par an au cours de formations comprenant, pour la plupart d'entre elles, des mises en situation, cela crée plusieurs milliers de situations que les managers, encadrants doivent affronter, résoudre et, au final, interroger leurs pratiques managériales.

À l'heure où l'IA déferle dans nos organisations de travail, ces formations sont d'autant plus nécessaires au service de l'humain pour l'humain, constituant la clé pour résoudre l'absentéisme, prévenir les risques psychosociaux et améliorer la qualité de vie et les conditions de travail dans les entreprises et les établissements.

Quant à l'heure des évaluations à chaud sur les formations, nous avons des commentaires tels que « *cela m'a donné des billes pour le quotidien* » de la part d'un responsable de ligne de production ou « *je ne ferai plus les mêmes erreurs* » pour un cadre de santé, cela signifie que la valeur ajoutée des formations en présentiel est pleinement démontrée.

Vous trouverez donc dans ce catalogue comme depuis 13 ans des formations qui ont émergé de la part de besoins sur le terrain, avec adaptation au contexte des entreprises et des établissements pour que cette valeur ajoutée de l'humain à l'humain trouve pleinement son sens.

Toute l'équipe de GPA initiative se joint à moi pour répondre à vos demandes et vous accompagner au mieux et avec des résultats démontrés, comme en témoigne la fidélité de nos clients.

N.B. : Édito écrit sans I.A. 😊

En 2026, certaines formations de notre catalogue seront éligibles au nouveau service numérique **Mon Passeport Prévention** lancé par le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles. Toutes les formations concernées sont signalées dans ce catalogue grâce au logo du dispositif. Pour plus d'informations : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>



Gurvan Collin

Directeur Pôle Conseils et Formations
Co-fondateur de GPA Initiatives

I.P.R.P. (spécialité RPS) enregistré
auprès de la DREETS.
Évaluateur démarche SQVCT certifié
AFNOR.
Intervenant à l'EHESP (EDH, MRH)

**Pour mieux nous connaître
et découvrir notre démarche,
n'hésitez pas à consulter nos
contenus**



Publications sites Internet,
actualités, ...



Publications sur les réseaux
sociaux par nos relais, ...



Notes techniques, études de
cas, ...

GPA Initiatives vous accompagne aussi pour les missions suivantes :

Diagnostic absentéisme

- Cartographie et analyses évolutionnelles, typologiques, saisonnalité, dispersion, corrélation turn-over.
- Préconisations et suivi résultats.

Diagnostic RPS

- Outils CartoRPS
- Actions de prévention intégrées au DUERP

Enquête RPS (suite alerte DGI)

Baromètre social

- DiagFlash

Démarche complète QVCT

- Outils CartoQVT
- Base "Entreprise en Santé" (Québec)

Mise en place de **Tableau de bord RH** (dont absentéisme et turn-over)

Revue organisationnelle dysfonctionnement service

- Ateliers FABI, RACI

Enquête interne harcèlement

- Formation, entretiens, synthèse, recommandations

Médiation (gestion de conflit)

Contre-visites médicales (487 médecins en France)

Gestion externalisée Temps Partiels Thérapeutiques

- Assist Temps Exa

Conférences et interventions au sein des entreprises et associations

Enjeux de l'absentéisme, détection des signaux faibles burn-out, prévention violences sexuelles et sexistes.
Sensibilisations contre la sédentarité, enjeux RPS, communiquer efficacement sur la prévention, gestion des émotions en situation d'agression ...

Sommaire



7 .	Charte pédagogique
8 .	Équipe pédagogique
10 .	Modalités pédagogiques
	Parcours de Formations
11 .	Baisse de l'absentéisme
19 .	Prévention des RPS (Santé mentale)
27 .	Prévention des Harcèlements
29 .	Prévention des TMS
32 .	Prévention des Accidents de Travail et de Trajet
34 .	Démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail
38 .	Engagements qualité

Charte pédagogique



Qualité de la relation et la satisfaction client

Quelle que soit la mission qui nous est confiée, nous mettons en oeuvre les moyens humains nécessaires à l'atteinte des objectifs de nos clients.

Chaque contenu de formation est préparé et dispensé avec la volonté d'opérer un transfert de compétences.



Qualité des formations et amélioration continue

Nos interventions et formations s'enrichissent au fur et à mesure de nos expériences et des solutions innovantes développées, pour répondre aux besoins de nos clients et de leurs évolutions.

Grâce à notre veille permanente sur nos sujets de compétences, nous favorisons la participation dynamique des acteurs.

Chaque formation est une expérience unique.



Qualité des formateurs et professionnalisme de notre équipe

Notre équipe pédagogique regroupe les consultants de GPA Initiatives ainsi qu'une sélection d'intervenants portant les mêmes valeurs que nous.

Tous ces formateurs justifient d'une solide expérience professionnelle sur les différents sujets d'intervention.

L'écoute et l'empathie mises en oeuvre lors de chacune de leur intervention permettront de créer la relation de confiance avec les apprenants participant à la réussite de la formation.

Pour des raisons de cohérence statistique, seules les moyennes des formations ayant recueilli au moins 100 notes de satisfaction « à chaud » seront indiquées sur ce catalogue. Les notes moyennes des autres formations sont disponibles sur demande auprès de formation@gpa-initiatives.fr.

Nos trois axes de travail !

Engagés pour la réussite de vos formations et le développement des compétences de vos équipes.



Équipe pédagogique



Nos formateurs interviennent sur tout le territoire national.



Gurvan COLLIN

Formateur, concepteur pédagogique | Référent formation et handicap
g.collin@gpa-initiatives.fr

De formation ingénieur, ancien responsable financier et ancien responsable RH (industrie, logistique), Gurvan a co-fondé GPA Initiatives et est expert sur les problématiques liées à l'absentéisme.

IPRP enregistré par l'Inspection du Travail (spécialisation RPS), il est également évaluateur Santé Qualité de Vie au Travail certifié (AFNOR). Gurvan est également intervenant à l'EHESP (EDH, MRH, IH, DS) sur les modules de formation liés à l'absentéisme, aux RPS et à la QVCT.



Marie Thérèse CHEVALLIER JOLIMAÎTRE

Formatrice et directrice régionale
mtcj@gpa-initiatives.fr

Titulaire d'un Master 2 Management RH et diplômée CPA de Toulouse Business School, Marie-Thérèse a travaillé dans le secteur de l'assurance et du conseil aux entreprises avant d'être consultante en gestion de projets RH, très variés en termes de missions (du développement stratégique au PSE) comme de secteurs d'activités, avant de rejoindre GPA Initiatives en 2017. IPRP enregistré par l'Inspection du Travail, elle a également une expérience de juge prudhomale. Marie-Thérèse est également intervenante à l'EHESP (EDH, MRH, IH, DS) sur les modules de formation liés à l'absentéisme et aux RPS.



Yannick LEFRANÇOIS

Formateur et directeur régional
y.lefrancois@gpa-initiatives.fr

Titulaire d'un master Admin et Gestion des Entreprises, Yannick a acquis une expérience de 16 ans dans la gestion de l'absentéisme conseillant les entreprises du MEDEF Lyon Rhône au sein d'une entité dédiée à cette problématique avant de rejoindre GPA Initiatives en 2018. Expert en veille jurisprudentielle sur les process liés à la gestion des absences, il a également une grande expérience dans le suivi des projets RH complexes (conduite du changement). Yannick est également intervenant à l'EHESP (EDH, MRH, IH, DS) sur les modules de formation liés à l'absentéisme et à la QVCT.



Budog MARZIN

Formateur
bmarzin@prevanticip.com

Titulaire d'un master 2 Prévention et décision de santé, Budog a auparavant exercé à des postes de direction (méthode, générale) avant de reprendre ses études pour devenir préventeur. IPRP agréé par l'Inspection du Travail (spécialisation TMS), il est également formateur acteur PRAP.

Budog propose ses formations interactives (utilisant des capteurs Motion) au sein de GPA Initiatives depuis 2021.



Marc JOURDAN

Formateur et médiateur
m.jourdan@gpa-initiatives.fr

Cadre supérieur à La Poste, il a eu un long parcours de DRH dans différentes entités au sein de cette structure : établissement, direction départementale, direction régionale, siège. Ancien président (2020-2024) du Réseau des Médiateurs en Entreprise (RME), il exerce en tant que médiateur depuis plus de 10 ans.



Marc LEJOLIVET

Pôle Numérique - Référent RGPD
m.lejolivet@gpa-initiatives.fr

De formation ingénieur, Marc est en charge de la mise en place des différents outils informatiques de GPA Initiatives. Il est également DPO (Data Protection Officer), en charge de la conformité avec la politique RGPD de GPA Initiatives.

Compétences pédagogiques et vécus professionnels

Nos formateurs, issus
d'horizons variés, réunissent
leurs expertises pour vous
garantir l'offre de formation
la plus adaptée.



Modalités pédagogiques



Formations Intra-établissements

Chacune de nos formations est conçue autour d'un contenu permettant l'acquisition des connaissances et compétences indispensables.

Ce contenu est toujours adapté et surtout complété selon la structure, la taille, les problématiques rencontrées par nos clients.

La formation intra-établissement, en présentiel (ou sur demande en FOAD), permet donc des échanges concrets et constructifs avec et entre les différents apprenants. C'est l'assurance d'une mise en oeuvre rapide et réussie des connaissances et compétences acquises.



Formations sur-mesure

Nous pouvons construire à la demande, dans nos domaines d'expertise, des formations sur-mesures répondant à des problématiques de votre quotidien.



Ateliers Situations-Problèmes

Ces ateliers, sur une démarche développée par l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), permettent aux apprenants de proposer et structurer des solutions et actions propres à leurs problématiques.



Classes Virtuelles

Une partie de nos formations sont disponibles en formation à distance (FOAD), dispositif permettant de répondre à vos impératifs d'organisation.



Nous mettons en oeuvre la ou les modalités les plus adaptées à votre organisation, vos apprenants et l'objectif de formation attendu.

Formations Baisse de l'absentéisme

Page 12	Managers - Les clés et outils pour réduire et prévenir l'absentéisme	1 jour
Page 13	Connaître et prévenir l'absentéisme	1 jour
Page 14	Votre tableau de bord pour piloter l'absentéisme	1 jour
Page 15	Mettre en place les entretiens de ré-accueil	1 jour
Page 16	Mettre en place des entretiens téléphoniques de suivi des absences	1/2 jour
Page 17	Savoir utiliser les contre-visites médicales comme levier de réduction de l'absentéisme	1/2 jour
Page 18	Réintégrer un agent après une longue absence	1 jour

Managers - Les clés et outils pour réduire et prévenir l'absentéisme

Cette formation permet au cadre de mieux appréhender son rôle dans le process de la gestion et dans la prévention des absences.

Objectifs pédagogiques

- Positionner le rôle du cadre dans la gestion des absences (maladie, AT, MP).
- Mettre en place les process de gestion des absences selon le type d'absence.
- Appréhender les outils et la communication pour réduire l'absentéisme.

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants sont en mesure d'adapter les process de gestion des absences et de remplir leurs missions de recueil d'information et de sensibilisation de leurs équipes face à cette problématique. Une baisse de l'absentéisme compressible peut alors être mesurée.

Programme

Modalité : **Présentiel** ou **Mixte** (Présentiel/FOAD 50%)

Durée : **1 jour** (7 heures)

1. Le rôle du manager dans le process des absences

- a. Absentéisme : Définition, enjeux, coûts, outils
- b. Arrêts maladie : Le rôle du cadre
- c. Accidents de travail : Le rôle du cadre
- d. Maladies Professionnelles : Le rôle du cadre

2. Mises en situation AT/AM/MP

- a. Mises en situation présentielles (12)

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Encadrer une équipe (ou en cursus de formation d'encadrant).

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition) ou visioconférence (si FOAD).

Nombre d'apprenants

De 2 à 8 apprenants maximum.

Public visé

- Encadrement (de Direction à cadres de proximité),
- RH.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Étude cas réels,
- Exercices interactifs (posture, communication),
- Mises en situation.

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Quiz initial de positionnement,
- Quiz final d'évaluation,
- Grille d'évaluation mises en situation.

Note de satisfaction globale des apprenants

★★★★★

4,51/5

Note « à chaud » moyenne obtenue auprès de 418 apprenants ayant suivi la formation

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Connaître et prévenir l'absentéisme

Cette formation donne les clés pour suivre et analyser son absentéisme et mettre en place une stratégie de gestion de l'absentéisme à travers différents outils.

Objectifs pédagogiques

- Savoir mesurer et analyser son absentéisme
- Mettre en place une stratégie de prévention de l'absentéisme

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure de mettre en place les indicateurs pour suivre et analyser leur absentéisme et choisir quels outils sont les mieux adaptés pour prévenir leur absentéisme.

Programme

Modalité : **Présentiel** ou **FOAD**

Durée : **1 jour** (7 heures)

1. L'absentéisme : des maux en quelques mots

- a. Définitions de l'absentéisme
- b. Les indicateurs à suivre
- c. Qui est concerné ?

2. La nécessité d'un diagnostic

- a. Les coûts de l'absentéisme
- b. La cartographie de l'absentéisme

3. Des mesures d'action immédiate

- a. L'entretien de ré-accueil
- b. Le back-up organisationnel
- c. Les contre-visites médicales

4. Mise en place de la stratégie de prévention de l'absentéisme

- a. Les facteurs de l'absentéisme
- b. Le plan de prévention
- c. Le suivi du plan de prévention

5. Études de cas (5)

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition) ou visioconférence (si FOAD).

Nombre d'apprenants

De 2 à 10 apprenants maximum.

Public visé

- Direction,
- Ressources Humaines,
- Managers/Encadrants,
- Membres CSE/F3SCT.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Étude de cas réels,
- Co-construction participative trame plan de prévention (si données fournies).

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Quiz initial de positionnement,
- Quiz final d'évaluation.

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Votre tableau de bord pour piloter l'absentéisme

Cette formation donne les éléments fondamentaux et pratiques pour mettre en place un tableau de bord et piloter l'absentéisme au sein de l'établissement.

Objectifs pédagogiques

- Mettre en place un tableau de bord stratégique de gestion de l'absentéisme et de mesure des outils de prévention mis en place

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure de déterminer les indicateurs stratégiques liés à l'absentéisme et de procéder à une analyse régulière de ceux-ci pour actualiser les actions des plans de prévention. Une communication sur la base des indicateurs mis en place permet alors de sensibiliser sur la problématique d'absentéisme.

Programme

Modalité : **Présentiel** ou **FOAD**

Durée : **1 jour** (7 heures)

1. Recenser les sources d'information disponibles

- a. Quelles sont les informations à retenir ?
- b. Quelles sont les sources de ces informations ?
- c. Quelles sont les sources d'informations extérieures au système d'information RH ?

2. Définir les objectifs du tableau de bord - Gestion de l'Absentéisme

- a. Identifier les finalités
- b. Définir l'usage et les destinataires du tableau de bord
- c. Les impacts stratégiques découlant du tableau de bord - Mesures de prévention

3. Élaborer le tableau de bord – Gestion de l'Absentéisme

- a. Critères de pertinence des indicateurs
- b. Les principaux indicateurs
- c. Application au cas de l'établissement

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition) ou Visioconférence (si FOAD)

Nombre d'apprenants

De 1 à 10 apprenants maximum.

Public visé

- Direction,
- Ressources Humaines,
- Contrôle de gestion,
- Managers/Encadrants.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Étude de cas réels (dont tableau de bord web),
- Co-construction participative tableau de bord.

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Quiz initial de positionnement,
- Quiz final d'évaluation.

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Mettre en place les entretiens de ré-accueil

Cette formation donne les éléments concrets et pratiques pour mettre en place et conduire des entretiens de ré-accueil après une absence.

Objectifs pédagogiques

10 mises en situation, basées sur des cas réels, permettent aux participants de :

- Mettre en place les entretiens de ré-accueil pour diminuer l'absentéisme,
- Faciliter le retour au sein des équipes,
- Respecter le cadre légal des entretiens de ré-accueil.

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure de mettre en place des entretiens de ré-accueil et d'analyser les informations permettant de prévenir les difficultés liées à l'absentéisme. La mise en place d'entretiens de ré-accueil permet de baisser l'absentéisme, en particulier le micro-absentéisme.

Programme

Modalité : **Présentiel** ou **Mixte** (Présentiel/FOAD 50%)

Durée : **1 jour** (7 heures)

1. Mise en place des entretiens de ré-accueil

- a. Le cadre légal des entretiens de ré-accueil
- b. Les différentes perceptions de l'entretien de ré-accueil : agents et manager

2. Conduite des entretiens

- a. Les différentes phases de l'entretien de ré-accueil
- b. La communication au cours de l'entretiens de ré-accueil

3. Mises en pratique (10 mises en situation, base cas réels)

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition) ou visioconférence si mixte.

Nombre d'apprenants

De 3 à 10 apprenants maximum.

Public visé

- Direction,
- Ressources Humaines,
- Managers/Encadrants,
- Membres CSE/F3SCT.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Mises en situation.

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Quiz initial de positionnement,
- Quiz final d'évaluation,
- Grille d'évaluation mises en situation.

Note de satisfaction globale des apprenants

★★★★★

4,50/5

Note « à chaud » moyenne obtenue auprès de 910 apprenants ayant suivi la formation

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Mettre en place des entretiens téléphoniques de suivi des absences

Cette formation donne les éléments fondamentaux et pratiques pour mettre en place et conduire des entretiens téléphoniques de suivi des absences, sur la base du volontariat de la part des agents.

Objectifs pédagogiques

- Mettre en place un process d'entretiens téléphoniques de suivi dans le cadre de la responsabilité sociétale de l'établissement et de la gestion de l'absentéisme,
- Faciliter le retour au sein des équipes,
- Respecter le cadre légal.

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure de mettre en place des entretiens téléphoniques de suivi et d'analyser les informations permettant de prévenir les difficultés liées au retour de l'agent. La mise en place d'entretiens téléphoniques permet de baisser l'absentéisme, en particulier le meso-absentéisme.

Programme

Modalité : **Présentiel** ou **FOAD**

Durée : **1/2 jour** (3 heures et 30 minutes)

1. Mise en place des entretiens téléphoniques de suivi

- a. Le cadre légal des entretiens téléphoniques de suivi
- b. Les différentes perceptions de l'entretien de suivi : agents et manager
- c. L'intérêt de la mise en place de l'entretien téléphonique de suivi

2. Conduite des entretiens

- a. Les différentes phases de l'entretien téléphonique
- b. La communication au cours de l'entretien téléphonique
- c. Élaboration d'un mémo téléphonique

3. 6 mises en situation (base cas réels)

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition) ou Visioconférence (si FOAD).

Nombre d'apprenants

De 2 à 8 apprenants maximum.

Public visé

- Ressources humaines,
- Encadrement/managers,
- Service de santé au travail.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Mises en situation (base cas réels).

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Quiz initial de positionnement,
- Quiz final d'évaluation,
- Grille d'évaluation mises en situation.

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Savoir utiliser les contre-visites médicales comme levier de réduction de l'absentéisme

Cette formation donne les éléments fondamentaux et pratiques pour mettre en place et conduire une stratégie de contre-visites médicales comme action de réduction de l'absentéisme.

Objectifs pédagogiques

- Mettre en place une stratégie de contre-visites médicales dans le cadre de la gestion de l'absentéisme,
- Respecter le cadre légal et l'organisation de la contre-visite médicale,
- Améliorer la communication sur la prévention de l'absentéisme.

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants sont en mesure de déployer une communication et une stratégie dans le cadre de la mise en place des contre-visites médicales. La communication autour de la mise en place des contre-visites permet de baisser le micro-absentéisme multi-récidiviste.

Programme

Modalité : **Présentiel** ou **FOAD**

Durée : **1/2 jour** (3 heures et 30 minutes)

1. Contexte de l'absentéisme : gérer et prévoir

- a. Définition et mesures de l'absentéisme
- b. Typologie des absences
- c. Les politiques de prévention de l'absentéisme

2. Mise en place des contre-visites médicales

- a. Le cadre légal des contre-visites médicales
- b. Information et communication sur la mise en place des contre-visites médicales
- c. Organisation de la contre-visite médicale
- d. Quelles stratégies pour le déploiement des contre-visites médicales

3. Les conséquences de la contre-visite médicale

- a. Information et sanction financière du salarié
- b. Le rôle des médecins conseils

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition) ou visioconférence (si FOAD).

Nombre d'apprenants

De 1 à 10 apprenants maximum.

Public visé

- Direction,
- Ressources Humaines,
- Managers/Encadrants,
- Membres CSE/F3SCT.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Échanges interactifs sur cas réels.

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Quiz initial de positionnement,
- Quiz final d'évaluation.

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Réintégrer un agent après une longue absence

Cette formation permet de réassurer les cadres en leur donnant les bonnes pratiques et attitudes face à une situation de retour d'un agent de leur équipe après une longue absence.

Objectifs pédagogiques

- Préparer le retour de l'agent après une longue absence,
- Savoir ré-accueillir l'agent au sein de l'équipe et de son poste en prenant en compte les aménagements éventuels nécessaires.

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure de mettre en œuvre les bonnes pratiques et attitudes pour que la réintégration d'un agent après une longue absence se déroule au mieux.

Programme

Modalité : **Présentiel**

Durée : **1 jour (7 heures)**

1. Préparer la réintégration d'un agent après une longue absence

- a. Longues absences : Prise en compte et conséquences
- b. Le suivi téléphonique de l'agent pendant l'absence
- c. Anticiper la réintégration (visite de pré-reprise, aménagement, temps partiel thérapeutique, inaptitudes partielles)

2. Les bonnes pratiques de réintégration d'un agent après une longue absence

- a. Suite à une pathologie psychique (dépression, épuisement, ...)
- b. Suite à une pathologie physiologique (cancer, ALD, ...)

3. Mises en situation

- a. 2 mises en situations téléphoniques
- b. 4 mises en situation en présentiel

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Avoir suivi la formation « mettre en place les entretiens de ré-accueil » est un plus.

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition).

Nombre d'apprenants

De 2 à 8 apprenants maximum.

Public visé

- Managers / encadrants,
- Ressources Humaines,
- Direction.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Échanges interactifs sur cas réels,
- Mises en situation.

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Quiz initial de positionnement,
- Quiz final d'évaluation.

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Formations Prévention des RPS (Santé mentale)

Page 20	Connaître les Risques Psycho-Sociaux (Santé mentale) et leurs enjeux	1 jour
Page 21	Détecter et savoir réagir face aux Risques Psycho-Sociaux	1 jour
Page 22	Intégrer les Risques Psycho-Sociaux dans le Document Unique	1 jour
Page 23	Diagnostiquer les Risques Psycho-Sociaux	1/2 jour
Page 24	Identifier les actions de prévention RPS et les intégrer au document unique (méthode ASP)	1/2 jour
Page 25	Mettre en place une charte des relations humaines au travail	1,5 jours
Page 26	Gestion des conflits et médiation premier niveau (conciliateur)	2,5 jours

Connaître les Risques Psycho-Sociaux (Santé mentale) et leurs enjeux

Cette formation donne les bases pour appréhender les risques psychosociaux et leurs enjeux. De manière très concrète, il s'agit de favoriser l'engagement des salariés à la prévention des RPS au sein de l'établissement.

Objectifs pédagogiques

- Acquérir une base commune de connaissances sur les Risques Psycho Sociaux
- Établir un référentiel commun, sémantique et méthodologique, base sur laquelle les salariés pourront agir en prévention des RPS (groupe de pilotage ou actions individuelles).

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure de mieux connaître les risques psychosociaux ainsi que de participer à des actions de prévention des risques psychosociaux. La prévention des risques psycho sociaux en ressort partagée et améliorée.

Programme

Modalité : **Présentiel** ou **FOAD**

Durée : **1 jour** (7 heures)

1. Introduction

2. Définition des Risques Psycho-Sociaux

- a. Des risques mal identifiés : des risques très difficiles à identifiés, des risques très présents
- b. Les causes des RPS : les causes internes à l'entreprise, les causes externes liées au contexte général
- c. Les insuffisances de la prévention centrée sur l'individu

3. Le cadre légal

- a. Un cadre légal protecteur
- b. Une jurisprudence très évolutive

4. La démarche de prévention des RPS

- a. Les spécificités de la prévention des RPS
- b. Recueillir les éléments du diagnostic RPS
- c. Intégrer les actions de prévention au DUERP

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition) ou Visioconférence (si FOAD).

Nombre d'apprenants

De 2 à 12 apprenants maximum.

Public visé

- Membres du groupe de travail sur les Risques Psycho-Sociaux,
- Direction,
- Ressources Humaines,
- Managers/Encadrants,
- Membres CSE/F3SCT.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Exercices interactifs (cartographie 5M, outil Init'RPS).

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Quiz initial de positionnement,
- Quiz final d'évaluation.

Note de satisfaction globale des apprenants

★ ★ ★ ★ ☆

4,36/5

Note « à chaud » moyenne obtenue auprès de 342 apprenants ayant suivi la formation

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Détecter et savoir réagir face aux Risques Psycho-Sociaux

Cette formation donne les repères permettant d'aider à identifier les signes pouvant révéler qu'un agent est en difficulté du fait de son exposition à des risques psychosociaux ainsi que les bonnes réactions à adopter pour l'accompagner. Après les éléments théoriques, six jeux de rôle sont mis collectivement en place pour acquérir de façon pratique les bons réflexes de détection et de réaction.

Objectifs pédagogiques

- Détecter, par des moyens de vigilance active et réceptrice, les manifestations liées à une exposition RPS
- Adapter son comportement pour identifier et accompagner les agents en difficulté.

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure de déceler et d'accompagner un agent en difficulté tout en connaissant les limites de leur rôle et action (gestion émotionnelle et orientation vers un tiers de confiance). La détection en amont (signaux faibles) permet de réduire l'ampleur et la gravité des manifestations liées aux RPS parmi les agents.

Programme

Modalité : **Présentiel ou Mixte** (Présentiel/FOAD 50%)

Durée : **1 jour (7 heures)**

1. Les manifestations générées par le stress

- a. Manifestations de niveau 1 – Signaux faibles
- b. Manifestations de niveau 2 – Signaux comportementaux et pathologiques
- c. Manifestations de niveau 3 – Signaux critiques

2. Les manifestations générées par l'épuisement professionnel

- a. Manifestations de niveau 1 – Signaux faibles
- b. Manifestations de niveau 2 – Utilisation du CBI
- c. Manifestations de niveau 3 – Ressources

3. Les manifestations générées par le harcèlement moral

- a. Manifestations de niveau 1 – Signaux faibles
- b. Manifestations de niveau 2 – Signaux comportementaux et pathologiques
- c. Manifestations de niveau 3 – Signaux critiques

4. Entretien avec l'agent présentant des manifestations générées par les RPS

- a. Rappels sur la communication
- b. Les différentes phases
- c. Transmission d'informations
- d. Dispositif de signalement

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Avoir suivi la formation « Connaître les Risques Psycho Sociaux et leurs enjeux » au préalable est un plus.

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition) ou visioconférence (si FOAD).

Nombre d'apprenants

De 3 à 8 apprenants maximum.

Public visé

- Direction et cadres,
- Représentants du personnel,
- Relais de prévention.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Exercice interactif avec outil Burn-Out Test,
- Mises en situations.

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Quiz initial de positionnement,
- Quiz final d'évaluation,
- Grille d'évaluation mises en situation.

Note de satisfaction globale des apprenants

★★★★★

4,60/5

Note « à chaud » moyenne obtenue auprès de 159 apprenants ayant suivi la formation

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Intégrer les Risques Psycho-Sociaux dans le Document Unique

Cette formation donne les éléments fondamentaux et pratiques pour accompagner les établissements à l'intégration des Risques Psycho-Sociaux (RPS) dans leurs Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Objectifs pédagogiques

- Acquérir des outils et démarches d'identification des RPS et les intégrer au DUERP
- Acquérir des outils de mise en place d'actions de prévention des RPS et les intégrer au DUERP
- Faire vivre la prévention des RPS grâce au DUERP

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure d'accompagner et de donner des clés et outils aux établissements pour actualiser les Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels en matière de RPS.

Programme

Modalité : **Présentiel et FOAD**

Durée : **1 jour (7 heures)**

1. Identifier les RPS et les intégrer au DUERP

- a. Rappels sur les fondamentaux liés aux RPS
- b. Les méthodes de diagnostic RPS (Init'RPS, CartoRPS, indicateurs)
- c. L'intégration des RPS dans le DUERP (échelle gravité)

2. Mettre en place des actions de prévention RPS et les intégrer au DUERP

- a. La méthode ASP (Analyse Situation Problème)
- b. Mise en œuvre (cas pratique)
- c. L'intégration des actions de prévention dans le DUERP

3. Actualiser la prévention des RPS dans le DUERP

- a. L'interaction DUERP/RPS/IRP
- b. Les bonnes pratiques d'actualisation

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition) ou visioconférence (si FOAD).

Nombre d'apprenants

De 1 à 10 apprenants maximum.

Public visé

- Préventeurs,
- Ressources Humaines,
- Membres CSE/F3SCT,
- Tout agent engagé dans une démarche de prévention.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Outil Init'RPS,
- Trame ASP.

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Quiz initial de positionnement,
- Quiz final d'évaluation.

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Diagnostiquer les Risques Psycho-Sociaux

Cette formation permet de donner les éléments en vue de l'analyse et des conclusions d'une enquête quantitative sur les Risques Psycho Sociaux. Il en découle potentiellement l'identification des problématiques propres à l'établissement qui permettront de constituer les sous-groupes de travail en charge de ces problématiques.

Objectifs pédagogiques

- S'approprier l'analyse d'une enquête quantitative sur les RPS
- Identifier et établir les axes de travail, fondamentaux à l'établissement du plan de prévention sur les RPS
- Établir les sous-groupes de travail en charge des problématiques identifiées

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure de mettre en place un plan de prévention des risques psychosociaux suivant les problématiques exprimées au cours du recueil de données. Des actions concrètes de prévention RPS sont alors mises en place.

Programme

Modalité : **Présentiel** ou **FOAD**

Durée : **1/2 jour** (3 heures et 30 minutes)

1. Introduction
2. Rappels
3. Restitution de l'enquête (outil Init'RPS ou CartoRPS)
4. Identification des problématiques
5. Élaboration des sous-groupes de travail
6. Détermination du schéma de cohérence pour le plan de prévention sur les RPS

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Avoir réalisé un diagnostic RPS au sein de l'établissement.

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition) ou Visioconférence (si FOAD).

Nombre d'apprenants

De 2 à 12 apprenants maximum.

Public visé

- Direction,
- Membres du groupe de travail sur les Risques Psycho-Sociaux
- Ressources Humaines,
- Managers/Encadrants,
- Membres CSE/F3SCT.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Échanges interactifs sur résultats.

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Quiz initial de positionnement,
- Quiz final d'évaluation.

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Identifier les actions de prévention RPS et les intégrer au document unique (méthode ASP)

Cette formation permet de s'approprier une méthode, l'analyse situation problème, développée par l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail). Cette méthode fait émerger des solutions concrètes, sur la base des expériences terrain, puis de les hiérarchiser en vue de l'intégration dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

Objectifs pédagogiques

- Identifier et établir les situations problème
- S'approprier la méthode
- Établir et hiérarchiser les actions de prévention des RPS

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure de proposer un plan de prévention des risques psychosociaux avec des actions priorisées et intégrées au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. Des actions concrètes de prévention RPS, adaptées aux contextes et besoins des agents, sont alors mises en place.

Programme

Modalité : **Présentiel**

Durée : **1/2 jour** (3 heures et 30 minutes)

1. Rappel sur la délimitation du périmètre
2. Hiérarchisation des situations problèmes
3. Identification des actions d'amélioration

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Avoir réalisé un questionnaire RPS au sein de l'établissement.

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition).

Nombre d'apprenants

De 4 à 10 apprenants maximum.

Public visé

- Membres de groupes de travail sur les Risques Psycho-Sociaux, comprenant des membres de la Direction, des IRP, du groupe de travail RPS et des agents volontaires.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Méthode participative (trame).

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Évaluation des trames ASP remplies

Note de satisfaction globale des apprenants

★★★★☆

4,34/5

Note « à chaud » moyenne obtenue auprès de 111 apprenants ayant suivi la formation

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Mettre en place une charte des relations humaines au travail

Cette formation accompagne la mise en place d'une charte des relations humaines au travail dans l'établissement. Pour le groupe de travail, cette formation apporte une démarche et des outils adaptés à chaque établissement pour définir les enjeux, établir la charte, communiquer autour de la charte et utiliser celle-ci comme un agent de prévention des Risques Psycho-Sociaux internes et d'amélioration du dialogue social.

Objectifs pédagogiques

- S'approprier la démarche et les outils pour mettre en place une charte des relations humaines au travail
- Utiliser et communiquer autour de la charte des relations humaines au travail

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure de mettre en place une charte des relations humaines au travail au sein de leur établissement et de la faire vivre. La mise en place d'une charte permet, entre autres, de diminuer le turn-over (en particulier on-boarding).

Programme

Modalité : **Présentiel** uniquement (répartis sur 1 à 4 sema.)

Durée : **Durée : à partir de 1,5 jours** (3 ateliers d'une demi-journée)

1. Préparer la mise en place d'une charte des relations humaines au travail

- a. La constitution du groupe de réflexion
- b. Les fondements juridiques de la charte
- c. Les 2 questions majeures

2. Élaborer la charte des relations humaines au travail

- a. Faire l'état des lieux : Méthode de travail
- b. Classification des dérives
- c. Cas pratiques

3. Communiquer sur la charte des relations humaines au travail

- a. Contenu et contenant, impliqués et impliquants
- b. La mise en place de la charte: les écueils à éviter
- c. Cas pratiques

4. Faire vivre la charte des relations humaines au travail

- a. Transmettre les valeurs
- b. Rôle de la charte dans la prévention des RPS internes
- c. Rôle de la charte dans le dialogue social au sein de l'établissement

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition).

Nombre d'apprenants

De 3 à 8 apprenants maximum.

Public visé

- Direction,
- Ressources Humaines,
- Managers/Encadrants,
- Membres CSE/F3SCT,
- Agents volontaires.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Méthode participative (co-construction).

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Évaluation de la charte finalisée.

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Gestion des conflits et médiation premier niveau (conciliateur)

Cette formation donne les éléments fondamentaux et pratiques (avec mises en situations et exemples concrets) pour initier la mise en place de médiateurs premier niveau (conciliateurs) au sein de l'établissement.

Objectifs pédagogiques

- Acquérir une base de connaissances pratiques sur la prévention et la gestion des conflits
- Savoir mettre en oeuvre les éléments caractéristiques d'un processus de médiation et tenir le rôle du médiateur premier niveau (conciliateur)

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les apprenants seront en mesure de mieux connaître les différentes formes de différends, de repérer les signes avant-coureur des conflits et de leurs racines et de se repérer sur les chemins de la résolution des conflits. Ils seront également en mesure de connaître et d'appliquer les principales caractéristiques d'un processus de médiation premier niveau (conciliation).

Programme

Modalité : **Présentiel**

Durée : **2,5 jours (17 heures)**

1. Analyser le conflit

- a. L'avant conflit
- b. Les excitants
- c. Les acteurs dans le système
- d. Les pièges et les obstacles à identifier

2. Communiquer pour mieux se comprendre

- a. S'affirmer en exprimant nos besoins, nos sentiments
- b. Communication Non Violente
- c. Les positions de vie
- d. Sortir du triangle dramatique

3. Fondamentaux et mises en pratiques de la médiation

- a. Définition
- b. Objectifs de la médiation
- c. Les trois principes fondamentaux
- d. Le cadre et le processus de médiation
- e. Le médiateur : un tiers de confiance
- f. Les points de vigilance

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition)

Nombre d'apprenants

De 3 à 10 apprenants maximum.

Public visé

- Préventeurs, RH,
- Représentants du personnel,
- Agents volontaires (pool de médiation, cellule de signalement ...).

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Auto-évaluations psychologiques,
- Exercices interactifs de mises en situations (orales).

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Quiz de positionnement,
- Évaluations mises en situation orale,
- Quiz final d'évaluation.

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Formations Prévention des Harcèlements



Page 28

Sensibilisation à la prévention des harcèlements moral, sexuel et agissements sexistes au travail

2 heures

Sensibilisation à la prévention des harcèlements moral, sexuel et agissements sexistes au travail

Cette session de sensibilisation de courte durée (2 heures) permet de donner les cadres juridiques et les bonnes pratiques au quotidien concernant la prévention des harcèlements moral, sexuel et agissements sexistes au travail à un maximum d'agents au sein de l'établissement.

Objectifs pédagogiques

- Acquérir les cadres juridiques et jurisprudentiels de base sur les notions de harcèlement moral au travail, harcèlement sexuel au travail et agissements sexistes,
- Intégrer au quotidien les comportements et réflexes de préventions des harcèlements moral, sexuel et agissements sexistes.

Compétences acquises

Avec une base commune de connaissances sur le sujet, les participants seront en mesure de réagir en première ligne à des situations pouvant relever de harcèlements et auront les réflexes basiques de prévention pour éviter de telles situations.

Programme

Modalité : **Présentiel ou FOAD**

Durée : **2 heures**

1. Harcèlement moral au travail

- a. De quoi parle-t-on ? Rappels de la législation française
- b. Aides à la caractérisation
- c. Rôle de l'agent et exemples de prévention

2. Harcèlement sexuel au travail

- a. De quoi parle-t-on ? Rappels de la législation française
- b. Jurisprudences
- c. Rôle de l'agent et exemples de prévention

3. Agissements sexistes au travail

- a. De quoi parle-t-on ? Rappels de la législation française
- b. Jurisprudences
- c. Rôle de l'agent et exemples de prévention

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition) ou visioconférence (si FOAD).

Nombre d'apprenants

De 2 à 10 apprenants maximum.

Public visé

- Agents, en particulier managers

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Quiz interactif.

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Quiz initial de positionnement,
- Quiz final d'évaluation.

Note de satisfaction globale des apprenants

★★★★★

4,63/5

Note « à chaud » moyenne obtenue auprès de 54 apprenants ayant suivi la formation

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Formations Prévention des TMS



Page 30 **Zoom sur les formations TMS**

Page 31 **Les bonnes pratiques terrain en prévention des TMS**

1 jour

Zoom sur les formations TMS

GPA Initiatives propose 1 formation dédiée à la prévention des TMS (Troubles Musculo Squelettiques). Cette formation est réalisée par un formateur **Préventeur**.

Accompagnés par le préventeur, sur leur lieu de travail : usines, entrepôts, bureaux, ... les salariés pourront participer à l'analyse des situations de travail grâce aux outils Captiv Motion (développés par l'INRS).



Les bonnes pratiques de prévention des TMS sur le terrain.



Les bonnes pratiques terrain en prévention des TMS

Le risque TMS (Troubles Musculo Squelettiques) est multi factoriel. La première étape pour protéger sa santé au travail est donc d'identifier les facteurs de risques professionnels. Il s'agit ensuite de connaître les principes de prévention et de les confronter à sa situation de travail réel pour décider des actions concrètes à mettre en œuvre.

Objectifs pédagogiques

- Identifier les risques professionnels à son poste de travail.
- Connaître les principes de prévention et les facteurs de risque du Trouble Musculo-Squelettique (TMS).
- Maîtriser les préconisations ergonomiques qui permettent d'adapter sa situation de travail en conséquence.

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure d'organiser leur situation de travail en intégrant les principes de prévention, ergonomiques et d'économie d'effort. Les Troubles Musculo Squelettiques subis par les agents s'en trouveront donc réduits.

Programme

Modalité : **Présentiel uniquement** (sur lieux de travail)

Durée : **1 jour** (7 heures)

1. Identification des risques professionnels

- a. Enjeux de la prévention dans l'établissement
- b. Définition des risques à son poste de travail

2. Définition du risque TMS

- a. Fonctionnement et limite du corps humain
- b. Définition multifactorielle du risque TMS
- c. Position de référence - Notion d'Amplitude / Répétitivité / Effort / Durée
- d. Guide des bonnes pratiques – Principe de prévention – Principe d'économie d'effort
- e. Illustration des postures à risque grâce à la connexion d'un salarié au système CAPTIV Motion
- f. Identification des facteurs de risques à son poste de travail

3. Appropriation des principes de prévention

- a. Analyse de situations de travail.
- b. Observation et analyse de la posture au travail.
- c. Préconisation des actions de prévention.
- d. Échanges sur adaptation du poste.
- e. Réalisation des bonnes pratiques.

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition).

Nombre d'apprenants

De 3 à 8 apprenants maximum.

Public visé

- Tous les agents, en particulier cuisine, blanchisserie, gériatrie ...

Méthode pédagogique

- Jeux interactifs et exposé de l'intervenant,
- Utilisation de Captiv Motion,
- Évaluation individuelle notée et attestation individuelle.

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Quiz initial de positionnement,
- Quiz final d'évaluation.

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Formations Prévention des Accidents de Travail et de Trajet



Page 33

Nouveaux outils et perspectives dans la prévention des
accidents de travail

1 jour



Nouveaux outils et perspectives dans la prévention des accidents de travail

Cette formation donne les éléments fondamentaux et outils de prévention et d'analyse des accidents de travail selon la nouvelle approche "prévention situationnelle" (travaux de M. Mourey), qui permet une meilleure communication et implication des agents dans la prévention (méthode ASP).

Objectifs pédagogiques

- Harmoniser les approches et outils d'analyse et de communication sur les accidents de travail.
- Relier les analyses d'accident de travail et la communication / adhésion des agents.

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants sont en mesure d'adapter les mêmes process autour de la prévention des accidents de travail et de renforcer l'adhésion des équipes à la prévention des risques. Une communication autour de la prévention des AT et une diminution de ceux-ci sont alors effectives.

Programme

Modalité : **Présentiel** ou **Mixte** (Présentiel/FOAD 50%)

Durée : **1 jour** (7 heures)

1. Rappels sur les AT (définition, démarche, RAB)
2. La prévention situationnelle: outils, communication, mise en place par la méthode ASP
3. Communiquer sur la prévention des AT
4. Mises en situations (6 scénarios base réelle)

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition) ou Visioconférence (si FOAD).

Nombre d'apprenants

De 2 à 10 apprenants maximum.

Public visé

- Direction et Ressources Humaines,
- Managers/Encadrants et Membres CSE/F3SCT,
- Préventeurs.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Exercice neurocognitif,
- Autoévaluation communication posturale,
- Mises en situation.

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Quiz initial de positionnement,
- Quiz final d'évaluation,
- Grille évaluation mises en situation.

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Formations Démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail

The background of the page is a photograph of a modern office interior. It features large glass windows on the right side, letting in natural light. In the foreground, there are several desks with computers and office chairs. A few people are visible in the background, working at their desks. The overall color palette is dominated by blues and greys, with a red overlay on the right side of the image.

Page 35	Mettre en œuvre une démarche QVCT	1/2 jour
Page 36	Analyser une enquête QVCT	1/2 jour
Page 37	Identifier les actions QVCT (méthode ASP)	1/2 jour

Mettre en œuvre une démarche QVCT

Pour le groupe de travail sur la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail - anciennement QVT), cette formation permet d'acquérir une base commune de connaissances. Il en découle un référentiel sémantique et méthodologique partagé pour établir un plan d'amélioration de la QVCT au sein de l'établissement.

Objectifs pédagogiques

- Acquérir une base commune de connaissances sur la démarche Santé Qualité de Vie au Travail.
- Établir un référentiel commun, sémantique et méthodologique, base sur laquelle le groupe de travail établit le plan d'actions.

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure de mieux connaître les enjeux de la Qualité de Vie au Travail ainsi que de participer à un comité de pilotage visant à mettre en place un plan d'amélioration au sein de leur établissement. L'adhésion des agents à la démarche QVCT s'en trouve alors améliorée.

Programme

Modalité : **Présentiel** ou **FOAD**

Durée : **1/2 jour** (3 heures et 30 minutes)

1. Contexte réglementaire
2. La démarche SQVCT
3. La mise en place du Questionnaire
4. Analyse situation problème
5. Enjeux et impacts d'une démarche SQVCT
6. Facteurs de succès et pistes d'actions associées

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition) ou Visioconférence (si FOAD).

Nombre d'apprenants

De 3 à 12 apprenants maximum.

Public visé

- Direction,
- Ressources Humaines,
- Managers/Encadrants,
- Membres CSE/F3SCT,
- Agents membres du comité de pilotage.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation).

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Quiz initial de positionnement,
- Quiz final d'évaluation.

Note de satisfaction globale des apprenants

★★★★☆

4,28/5

Note « à chaud » moyenne obtenue auprès de 141 apprenants ayant suivi la formation

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Analyser une enquête QVCT

Pour le groupe de travail sur la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail - anciennement QVT), cette formation permet de donner les éléments en vue de l'analyse et des conclusions d'une enquête. Il en découle potentiellement l'identification des problématiques propres à l'établissement qui permettront de constituer les sous-groupes de travail en charge de ces problématiques.

Objectifs pédagogiques

- Restituer l'enquête Santé Qualité de Vie et Conditions de Travail réalisée au sein de l'établissement
- Délimiter les périmètres concernés par les actions à mettre en place pour améliorer la Qualité de Vie et Conditions de Travail
- Identifier et prioriser les situations-problème

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure de mettre en place un plan d'amélioration Santé Qualité de Vie et Conditions de Travail suivant les problématiques exprimées au cours de l'enquête. Des actions concrètes d'amélioration de la QVCT sont alors mises en place.

Programme

Modalité : **Présentiel** ou **FOAD**

Durée : **1/2 jour** (3 heures et 30 minutes)

1. Rappels sur la démarche Qualité de Vie au Travail

2. Restitution de l'enquête quantitative

- Méthodologie
- Participation et profil des répondants
- Vue d'ensemble des résultats
- Analyses particulières

3. Établissement des situations problèmes

- Délimitation des périmètres
- Hiérarchisation

4. Et après

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Avoir mené une enquête QVCT. Présentiel à privilégier.

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition) ou Visioconférence (si FOAD).

Nombre d'apprenants

De 3 à 12 apprenants maximum.

Public visé

- Direction et Ressources Humaines,
- Managers/Encadrants,
- Membres CSE/F3SCT.
- Agents membres du comité de pilotage.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Échanges interactifs sur résultats.

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Quiz initial de positionnement,
- Quiz final d'évaluation.

Note de satisfaction globale des apprenants

★★★★☆

4,18/5

Note « à chaud » moyenne obtenue auprès de 127 apprenants ayant suivi la formation

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Identifier les actions QVCT (méthode ASP)

Cette formation permet de s'approprier une méthode, l'analyse situation problème, développée par l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail). Cette méthode fait émerger des solutions concrètes, sur la base des expériences terrain, d'amélioration de la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail – anciennement QVT).

Objectifs pédagogiques

- Identifier et établir les situations problème
- S'approprier la méthode
- Établir et hiérarchiser les actions d'amélioration QVCT

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure de mettre en place un plan d'amélioration de la QVCT au sein de l'établissement avec des actions priorisées et intégrées en cohérence avec la stratégie de l'établissement. Des actions concrètes d'amélioration de la QVCT, adaptées aux contextes et besoins des agents, sont alors mises en place.

Programme

Modalité : **Présentiel** uniquement

Durée : **1/2 jour** (3 heures et 30 minutes)

1. Rappels sur la délimitation du périmètre
2. Hiérarchisation des situations problèmes
3. Identification des actions d'amélioration de SQVT

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Avoir réalisé une enquête QVCT au sein de l'établissement.

Lieu

Intra établissement (salle de réunion mise à disposition).

Nombre d'apprenants

De 4 à 10 apprenants maximum.

Public visé

Membres du sous-groupe de travail sur la QVCT, comprenant des membres de la Direction, des IRP, du groupe de travail QVCT et des agents volontaires.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Méthode participative (trame).

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Évaluation des trames ASP remplies.

Note de satisfaction globale des apprenants



4,23/5

Note « à chaud » moyenne obtenue auprès de 129 apprenants ayant suivi la formation

Modalité d'accès : contact par mail formation@gpa-initiatives.fr.

Délai d'accès : 5 jours minimum avant la date de formation.

Tarif : nous contacter pour recevoir un devis tenant compte de votre demande (déplacements inclus).

Accessibilité handicap : Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter (formation@gpa-initiatives.fr) pour répondre au mieux à vos besoins.

Engagements qualité



REPUBLICQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée
au titre des catégories d'actions suivantes :

Actions de formation

DÉLIVRÉE PAR



ICPF
CERTIFICATION
QUALITÉ



Accréditation
N° 5-0616
Portée disponible
sur www.cofrac.fr

Nos engagements en matière de qualité de réalisation de nos formations suivent le référentiel Qualiopi dont les critères sont les suivants :

- 1** Conditions d'information du public concerné sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus
- 2** Identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires, lors de la conception des prestations.
- 3** Adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en oeuvre.
- 4** Adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en oeuvre.
- 5** Qualification et développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en oeuvre les prestations.
- 6** Inscription et investissement du prestataire dans son environnement professionnel.
- 7** Recueil et prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées.



Des aides complémentaires (CLACT, ACIA, FACT, CNRACL, dispositifs spécifiques ARS, ...) sont également disponibles, sous réserve d'éligibilité.
N'hésitez pas à nous contacter.



GPA Initiatives
39 rue Albert de Mun, 35000 Rennes
02.30.96.44.92
formation@gpa-initiatives.fr



La certification qualité a été délivrée
au titre des catégories d'actions suivantes :
Actions de formation

www.gpa-initiatives.fr