

GPA Initiatives

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

Catalogue Formations 2026

Baisse de l'absentéisme

Renforcement managérial

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 :
2025-09-A

Date de mise à jour :
05/11/2025



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



La mise en pratique au coeur de nos formations

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

Édito

Le premier catalogue de formations GPA Initiatives en 2015 ne comportait que 6 formations.

Celui que vous feuilletez en comporte 24.

Voilà un exemple parlant de la construction de solutions pragmatiques et efficaces avec nos clients, au fur et à mesure des problématiques rencontrées sur le terrain.

L'absentéisme est multifactoriel : En 2023, pour la première fois en France, le nombre de jours d'arrêts maladie généré par les Risques Psycho-Sociaux (RPS) a dépassé celui généré par les Troubles MusculoSquelettiques (TMS).

Nous avons pu le constater à notre échelle avec un besoin croissant de la part des entreprises de sensibiliser leurs salariés (notamment sur les notions de harcèlements) et de donner à l'encadrement des clés de compréhension et de détection des RPS, véritables leviers de **prévention de la santé mentale**.

L'absentéisme est évolutif : Le management, notamment de première ligne, est la clé sur l'absentéisme alors que des évolutions de société peuvent le fragiliser (conflit générationnel, impact télétravail, perte d'engagement). Cela se traduit par un doublement de l'absentéisme chez les cadres depuis 3 ans.

Nous avons développé des réponses avec des formations de renforcement managérial, en nouveautés de ce catalogue : Il s'agit de donner ou redonner des clés pour **consolider ou ré-engager une posture managériale**, mise à l'épreuve du contexte sociétal.

En mesurant la baisse de l'absentéisme (entre autres indicateurs), vous et nous pouvons **concrétiser la valeur ajoutée** générée par ces formations, comme pour les autres solutions déployées par GPA Initiatives (CartoRPS, CartoQVT, FABI, ASP, AssisTPT, ...).

C'est ce qui nous motive au quotidien, votre confiance et les résultats obtenus pour que l'amélioration des conditions de travail démontre des bénéfices mutuels et partagés, **gagnant-gagnant** pour les salariés comme pour les entreprises.

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.

**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



- 6 . **Charte pédagogique**
- 7 . **Équipe pédagogique**
- 9 . **Modalités pédagogiques**

Parcours de Formations

- 10 . **Baisse de l'absentéisme**
- 18 . **Renforcement managérial**
- 22 . **Prévention des RPS (Santé mentale)**
- 29 . **Prévention des Harcèlements**
- 33 . **Prévention des TMS**
- 36 . **Prévention des Accidents de Travail et de Trajet**
- 38 . **Démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail**
- 42 . **Engagements qualité**
- 43 . **Écosystème**
- 44 . **Conditions Générales de Vente**
- 46 . **Données personnelles**

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 et concepteur pédagogique
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).



Marie-Thérèse CHEVALLIER JOLIMAÎTRE

Formatrice et directrice régionale
mt.chevallierjolimaître@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.



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).



Budog MARZIN

Formateur

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.



Christelle MARTIN

Formatrice

Titulaire d'un DESS en droit des affaires et ancienne avocate spécialisée dans le conseil en droit social, Christelle Martin met aujourd'hui son expertise au service de la formation et du coaching (diplômée de l'Université de Paris 8 depuis 2015). Spécialiste du management, de l'affirmation de soi et de la prévention des risques psychosociaux, elle accompagne managers et collaborateurs dans le développement de leurs compétences et leur mieux-être professionnel.



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-entreprises

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-entreprise, 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 11	Managers - Les clés et outils pour réduire et prévenir l'absentéisme	1 jour
Page 12	Connaître et prévenir l'absentéisme	1 jour
Page 13	Votre tableau de bord pour piloter l'absentéisme	1 jour
Page 14	Mettre en place les entretiens de ré-accueil	1 jour
Page 15	Mettre en place des entretiens téléphoniques de suivi des absences	1/2 jour
Page 16	Réintégrer un salarié après une longue absence	1 jour
Page 17	Savoir utiliser les contre-visites médicales comme levier de réduction de l'absentéisme	1/2 jour

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

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

Objectifs pédagogiques

- Positionner le rôle du manager opérationnel 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 manager opérationnel
- c. Accidents de travail : Le rôle du manager opérationnel
- d. Maladies Professionnelles : Le rôle du manager opérationnel

2. Mises en situation AT/AM/MP

- a. Mises en situation présentielle (12)

Pré-requis

Aucun

Recommandations

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

Lieu

Intra entreprise (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 managers 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 393 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 entreprise (salle de réunion mise à disposition) ou visioconférence (si FOAD).

Nombre d'apprenants

De 2 à 10 apprenants maximum.

Public visé

- Dirigeants,
- Ressources Humaines,
- Managers/Encadrants,
- Membres CSE/CSSCT.

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'entreprise.

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'entreprise

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

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

Nombre d'apprenants

De 1 à 10 apprenants maximum.

Public visé

- Dirigeants,
- Ressources Humaines,
- 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 : salariés 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 entreprise (salle de réunion mise à disposition) ou visioconférence si mixte.

Nombre d'apprenants

De 3 à 10 apprenants maximum.

Public visé

- Dirigeants,
- Ressources Humaines,
- Managers/Encadrants,
- Membres CSE/CSSCT.

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



4.5/5

Note « à chaud » moyenne obtenue auprès de 867 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 salariés.

Objectifs pédagogiques

- Mettre en place un process d'entretiens téléphoniques de suivi dans le cadre de la responsabilité sociétale de l'entreprise 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 du salarié. 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 : salariés 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 entreprise (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.

Réintégrer un salarié après une longue absence

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

Objectifs pédagogiques

- Préparer le retour du salarié après une longue absence,
- Savoir ré-accueillir le salarié 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 salarié après une longue absence se déroule au mieux.

Programme

Modalité : **Présentiel**

Durée : **1 jour (7 heures)**

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

- a. Longues absences : Prise en compte et conséquences
- b. Le suivi téléphonique du salarié 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 salarié 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 entreprise (salle de réunion mise à disposition).

Nombre d'apprenants

De 2 à 6 apprenants maximum.

Public visé

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

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.

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

Nombre d'apprenants

De 1 à 10 apprenants maximum.

Public visé

- Dirigeants,
- Ressources Humaines,
- Managers/Encadrants,
- Membres CSE/CSSCT.

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.

Formations Renforcement managérial

Page 19	Manager et prévention : être acteur légitime et responsable	À partir d'1 jour
Page 20	Accompagner et fédérer son équipe autour du changement	1 jour
Page 21	Développer l'affirmation de soi dans son management	2 jours

Nouveauté
2026

Nouveauté
2026

Manager et prévention : être acteur légitime et responsable

Cette formation rappelle le cadre des actions du manager et renforce sa légitimité en matière de prévention pour l'entreprise, ses équipes et lui-même. « Je protège mon entreprise, je protège mes équipes et je me protège ».

Pratique et basée sur des situations vécues et le partage entre pairs, elle sensibilise le manager à la méthode Protéger, Alerter, Identifier, Réagir (méthode PAIR) et lui permet d'acquérir les bons automatismes. Elle met en cohérence ses pratiques de management individuelles avec la mise en œuvre de la politique Ressources Humaines de l'entreprise.

Une approche de la prévention triple effet : protéger l'entreprise (réduire les risques), protéger les salariés (prévention primaire), grâce au renforcement des compétences du manager sur des thématiques comme les Risques Psycho-Sociaux, les Troubles Musculo-Squelettiques, les accidents du Travail, le harcèlement... avec la présentation d'outils, de retours d'expériences terrain.

Objectifs pédagogiques

- Rappeler au manager, le contexte légal, son rôle et ses responsabilités.
- Réduire la prise de risque vis à vis de l'entreprise, ses collaborateurs et lui-même.
- Créer les bons automatismes dans le respect des bonnes pratiques RH.
- Appréhender les outils et la communication en matière de prévention.

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en capacité de distinguer les situations à risque et seront capables d'alerter, agir et prendre les mesures préventives. Pour cela, ils mettront en œuvre le comportement et la communication adaptés dans le respect des procédures de l'entreprise.

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Encadrer une équipe (ou en cursus de formation d'encadrant). Module 3 précédé par des entretiens réalisés par le formateur auprès de la direction / DRH.

Lieu

Intra entreprise (salle de réunion mise à disposition).

Nombre d'apprenants

De 2 à 10 apprenants maximum.

Public visé

Encadrement (de Direction à managers de proximité).

Méthode pédagogique

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

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.

Programme

Modalité : **Présentiel**

Durée : À partir d'**1 jour (7 heures)** + options

1. Être manager : Responsable, légitime et en confiance

- a. Les différentes perceptions de mon rôle de manager
- b. Quels risques au quotidien dans mon rôle de manager
- c. Cadre légal et son application pratique dans mon rôle de manager

2. Être manager : Acteur de la prévention pour mon entreprise, mes équipes et moi-même

- a. Santé, sécurité ou comment acquérir les automatismes managériaux en matière de prévention. Méthode PAIR
- b. Prévention et communication managériale

3. Être manager : Cohérent avec la politique RH de l'entreprise (et ma pratique individuelle).

- a. Politique RH de l'entreprise et pratique individuelle
- b. Pratique individuelle : une liberté encadrée, limites et latitude

Modules optionnels en supplément (3,5 heures chacun) :

- Nouvelles attentes des salariés et nouveaux comportements
- Management à distance et droit à la déconnexion

Accompagner et fédérer son équipe autour du changement

Cette formation donne les clefs de compréhension de ce qui se joue au sein d'une équipe lors d'une situation de changement ainsi que les outils pour mobiliser autour d'un projet, pour rendre sa mise en œuvre plus efficace et limiter les risques psycho-sociaux.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les réactions et les résistances au changement.
- Identifier les leviers qui permettent de mobiliser les énergies positives nécessaires à la réussite du changement.
- Sélectionner les comportements managériaux les plus adaptés.
- Acquérir les méthodes et les outils pour accompagner efficacement le changement.

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en capacité de comprendre les résistances éventuelles des membres de leur équipe face à une situation de changement et d'adopter les comportements permettant de générer de l'adhésion.

Programme

Modalité : **Présentiel**

Durée : **1 jour (7 heures)**

1. Comprendre la situation de changement

- a. Typologie des changements : savoir repérer les changements et leurs effets.
- b. Le processus psychologique : de la courbe du déni à l'appropriation.
- c. Le diagnostic des freins et l'analyse des leviers.

2. Comprendre et anticiper les réactions de ses collaborateurs

- a. Connaître les différents types de comportements face au changement.
- b. Savoir lever les résistances associées au changement.

3. Adopter la posture managériale adéquate

- a. Apprendre à expliquer et à rassurer.
- b. Rendre ses collaborateurs acteurs du changement.
- c. Savoir traiter les objections liées au changement.
- d. Être en mesure de lever les blocages liés au changement.

4. Jouer son rôle de facilitateur

- a. L'empathie, compétence fondamentale pour conduire le changement.
- b. Favoriser l'expression du ressenti par l'écoute, la reformulation et le questionnement.
- c. Transformer les résistances en objectifs de progrès.
- d. Négocier les conséquences individuelles d'un changement.

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

Intra entreprise (salle de réunion mise à disposition)

Nombre d'apprenants

De 6 à 10 apprenants maximum.

Public visé

- Encadrement (de Direction à managers de proximité)

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Échanges et ateliers interactifs,
- Mises en situation.

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.

Développer l'affirmation de soi dans son management

Cette formation donne aux managers toutes les clefs pour gagner en sérénité et en efficacité pour eux-mêmes et dans leurs relations managériales.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les principes de l'affirmation de soi et ses enjeux en management.
- Identifier son style de communication et les impacts sur son équipe.
- Exprimer clairement ses besoins, attentes et feedbacks sans agressivité.
- Savoir dire « non » et poser des limites de manière constructive.
- Gérer les situations difficiles (conflits, résistances, objections) avec assertivité.

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront armés pour s'affirmer sereinement, développer leur leadership, passer des messages parfois difficiles, gérer leurs émotions et celles de leurs collaborateurs et affronter les conflits (si nécessaire).

Programme

Modalité : **Présentiel**

Durée : **2 jours (14 heures)**

1. Comprendre ce qu'est l'assertivité

- a. Identifier les compétences et les comportements associés
- b. Tordre le cou à certaines idées reçues
- c. Triptyque estime de soi, confiance en soi, affirmation de soi

2. Décrypter son style relationnel

- a. Les différents types de comportement
- b. Réaliser et comprendre son propre auto-diagnostic
- c. Mesurer les bénéfices de l'assertivité

3. Développer ses compétences émotionnelles

- a. Savoir identifier les émotions et leur origine
- b. Savoir les exprimer de façon sereine et constructive
- c. Savoir les réguler (si nécessaire)

4. Agir sur son mode de pensée

- a. Pour déjouer des schémas dysfonctionnels répétitifs
- b. Pour relativiser et apprendre à lâcher prise
- c. Pour mieux communiquer avec les autres

5. Utiliser les techniques de communication assertive

- a. Importance de la communication verbale et non verbale
- b. Outils : message en "je", DESC, écoute active, reformulation
- c. Savoir donner un feedback constructif

6. Développer une posture managériale affirmée

- a. Allier fermeté et bienveillance, développer son leadership
- b. Fixer le cadre, poser des limites et savoir dire "non"
- c. Savoir recadrer (si nécessaire) en préservant la relation

7. Prévenir et gérer les conflits avec assertivité

- a. Analyse des différents types de conflits et réactions
- b. Outils de désescalade et de négociation assertive

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

Intra entreprise (salle de réunion mise à disposition)

Nombre d'apprenants

De 4 à 10 apprenants maximum.

Public visé

Toute personne en situation de management.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Échanges et ateliers interactifs,
- Test d'auto-diagnostic,
- Mises en situation 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 RPS (Santé mentale)

Page 23	Connaître les Risques Psycho-Sociaux (Santé mentale) et leurs enjeux	1 jour
Page 24	Détecter et savoir réagir face aux Risques Psycho-Sociaux	1 jour
Page 25	Intégrer les Risques Psycho-Sociaux dans le Document Unique	1 jour
Page 26	Diagnostiquer les Risques Psycho-Sociaux	1/2 jour
Page 27	Identifier les actions de prévention RPS et les intégrer au document unique (méthode ASP)	1/2 jour
Page 28	Mettre en place une charte des relations humaines au travail	1,5 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'entreprise.

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 entreprise (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,
- Dirigeants,
- Ressources Humaines,
- Managers/Encadrants,
- Membres CSE/CSSCT.

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

★ ★ ★ ★ ☆

4.35/5

Note « à chaud » moyenne obtenue auprès de 337 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 salarié 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 salariés en difficulté.

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure de déceler et d'accompagner un collaborateur 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 salariés.

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 le/la salarié(e) 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 entreprise (salle de réunion mise à disposition) ou visioconférence (si FOAD).

Nombre d'apprenants

De 3 à 8 apprenants maximum.

Public visé

- Direction et managers,
- 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

★★★★★

4.6/5

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 entreprises 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 entreprises 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 entreprise (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/CSSCT,
- Tout salarié 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'entreprise 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'entreprise 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'entreprise.

Lieu

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

Nombre d'apprenants

De 2 à 12 apprenants maximum.

Public visé

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

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 au contexte et besoins des salariés, 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'entreprise.

Lieu

Intra entreprise (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 salariés 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

★★★★☆

4.33/5

Note « à chaud » moyenne obtenue auprès de 103 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'entreprise. Pour le groupe de travail, cette formation apporte une démarche et des outils adaptés à chaque entreprise 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 entreprise 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'entreprise

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

Intra entreprise (salle de réunion mise à disposition).

Nombre d'apprenants

De 3 à 8 apprenants maximum.

Public visé

- Dirigeants,
- Ressources Humaines,
- Managers/Encadrants,
- Membres CSE/CSSCT,
- Salariés 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.

Formations Prévention des Harcèlements

Page 30	Sensibilisation à la prévention des harcèlements moral, sexuel et agissements sexistes au travail	2 heures
Page 31	Être référent prévention harcèlement sexuel et agissements sexistes	1 jour
Page 32	Savoir mener une enquête interne harcèlement	1 jour

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 de salariés au sein de l'entreprise.

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 du salarié et exemples de prévention

2. Harcèlement sexuel au travail

- a. De quoi parle-t-on ? Rappels de la législation française
- b. Jurisprudences
- c. Rôle du salarié et exemples de prévention

3. Agissements sexistes au travail

- a. De quoi parle-t-on ? Rappels de la législation française
- b. Jurisprudences
- c. Rôle du salarié et exemples de prévention

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

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

Nombre d'apprenants

De 2 à 10 apprenants maximum.

Public visé

- Salariés, 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.

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.

Être référent prévention harcèlement sexuel et agissements sexistes

Désigner un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes est une obligation pour tout CSE au sein d'une entreprise depuis le 5 septembre 2018. En outre, pour les entreprises de plus de 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent harcèlement sexuel.

Désigné par le CSE ou nommé par l'entreprise, cette formation permet au référent harcèlement de connaître son rôle exact, d'appréhender des moyens et outils de prévention et de communication et de savoir comment réagir en cas de signalement ou d'alerte.

Cette formation tient compte des évolutions liées à la loi Santé au Travail d'août 2021.

Objectifs pédagogiques

- Connaître la mission de référent harcèlement et les spécificités CSE/nommé entreprise
- Délimiter les notions et périmètres juridiques du harcèlement sexuel et agissement sexiste
- Acquérir des outils de prévention et de communication sur les harcèlements sexuels et agissements sexistes
- Connaître les bonnes pratiques pour réagir et agir en cas de signalement ou d'alerte (bases d'une enquête interne)

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure de déployer des outils de communication et de prévention des harcèlements sexuels et agissements sexistes, en articulant leurs actions avec les dispositifs existants. Ils sauront également mettre en place un dispositif en cas d'alerte et de signalement.

Programme

Modalité : **Présentiel** ou **FOAD**

Durée : **1 jour (7 heures)**

1. Périmètre et missions du référent harcèlement

- a. Rappels sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail
- b. Les missions du référent harcèlement : Dispositions juridiques
- c. Référents CSE et référents entreprise : Différences et articulation des missions

2. Les outils de prévention et de communication autour du harcèlement sexuel et agissements sexistes

- a. Les obstacles à la prévention et comment les contourner
- b. Exemples d'outils de prévention
- c. Exemples d'outils de communication

3. Réagir et agir face à des signalements et alertes harcèlement

- a. Les bonnes pratiques d'un dispositif d'alerte et de signalement
- b. Les bases pour mener une enquête interne harcèlement
- c. Les suites possibles, au sein de l'entreprise et au-delà

Les formateurs participent tous régulièrement à l'accompagnement d'enquêtes internes harcèlement au sein d'entreprises.

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Avoir suivi la formation Savoir détecter et réagir face aux RPS est un plus.

Lieu

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

Nombre d'apprenants

De 2 à 6 apprenants maximum.

Public visé

- Référents CSE,
- Référents harcèlements désignés par l'entreprise,
- Ressources Humaines.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Étude de cas pratiques,
- Fournitures de kit de communication.

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.

Savoir mener une enquête interne harcèlement

Cette formation donne les éléments fondamentaux et pratiques pour mettre en place et participer à une enquête interne suite à des allégations de harcèlement moral au travail, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Objectifs pédagogiques

- S'approprier la démarche et les outils pour mettre en place une enquête interne
- Savoir analyser et rendre compte d'une enquête interne

Compétences acquises

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure de mettre en place et de participer à une enquête interne au sein de leur entreprise. Cette formation permet donc une diminution de l'appréhension et une facilitation de l'enquête interne, phase délicate au sein d'une entreprise.

Programme

Modalité : **Présentiel** ou **FOAD**

Durée : **1 jour** (7 heures) (séable en 2 demi-journées)

1. Bases de prévention des risques psycho-sociaux
2. Rappel du cadre juridique
3. Fondamentaux du déroulement d'une enquête
4. Les référentiels d'une enquête pour harcèlement moral au travail (dont grille Leyman)
5. Les référentiels d'une enquête pour harcèlement sexuel au travail
6. Les référentiels d'une enquête pour agissement sexiste au travail
7. Étude de cas

Les formateurs participent tous régulièrement à l'accompagnement d'enquêtes internes harcèlement au sein d'entreprises.

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Aucune

Lieu

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

Nombre d'apprenants

De 3 à 8 apprenants maximum.

Public visé

- Dirigeants,
- Ressources Humaines,
- Managers/Encadrants,
- Membres CSE/CSSCT.

Méthode pédagogique

- Éléments théoriques (support de présentation),
- Quiz en auto-évaluation,
- Échanges interactifs sur situations quiz,
- Étude de cas.

Modalités de positionnement et d'évaluation

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

Note de satisfaction globale des apprenants

★ ★ ★ ★ ★

4.55/5

Note « à chaud » moyenne obtenue auprès de 100 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 34 **Zoom sur les formations TMS**

Page 35 **Les bonnes pratiques terrain en prévention des TMS**

1 jour

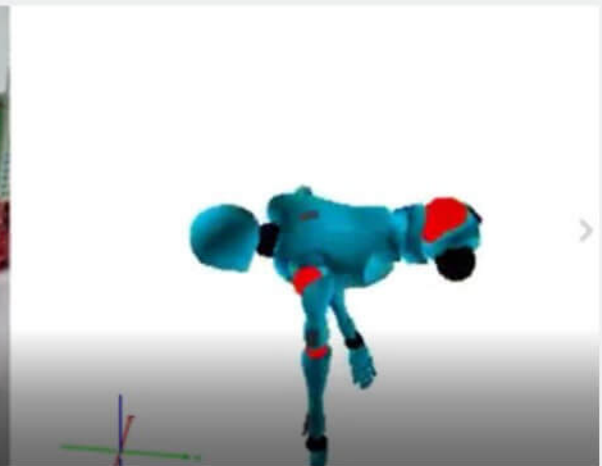
Zoom sur les formations TMS

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).



Extrait Saveol



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 salariés 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'entreprise
- 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 entreprise (salle de réunion mise à disposition).

Nombre d'apprenants

De 3 à 8 apprenants maximum.

Public visé

- Salariés

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 37

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 salariés 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 salariés.

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

Nombre d'apprenants

De 2 à 10 apprenants maximum.

Public visé

- Dirigeants et Ressources Humaines,
- Managers/Encadrants et Membres CSE/CSSCT,
- 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

Page 39	Mettre en œuvre une démarche QVCT	1/2 jour
Page 40	Analyser une enquête QVCT	1/2 jour
Page 41	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'entreprise.

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 entreprise. L'adhésion des salariés 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 entreprise (salle de réunion mise à disposition) ou Visioconférence (si FOAD).

Nombre d'apprenants

De 3 à 12 apprenants maximum.

Public visé

- Dirigeants,
- Ressources Humaines,
- Managers/Encadrants,
- Membres CSE/CSSCT,
- Salariés 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'entreprise 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'entreprise
- 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

- a. Méthodologie
- b. Participation et profil des répondants
- c. Vue d'ensemble des résultats
- d. Analyses particulières

3. Établissement des situations problèmes

- a. Délimitation des périmètres
- b. Hiérarchisation

4. Et après

Pré-requis

Aucun

Recommandations

Avoir mené une enquête SQVCT. Présentiel à privilégier.

Lieu

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

Nombre d'apprenants

De 3 à 12 apprenants maximum.

Public visé

- Dirigeants et Ressources Humaines,
- Managers/Encadrants,
- Membres CSE/CSSCT.
- Salariés 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'entreprise avec des actions priorisées et intégrées en cohérence avec la stratégie de l'entreprise. Des actions concrètes d'amélioration de la QVCT, adaptées aux contextes et besoins des salariés, 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'entreprise.

Lieu

Intra entreprise (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 salariés 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.

Écosystème

Membre de



Référentiel de
l'absentéisme[®]
cartographier les pratiques de gestion de l'absentéisme

Établissements dans lesquels nos formateurs interviennent par ailleurs



Medef Loire-Atlantique
Medef Lyon-Rhône



UIMM Occitanie
UIMM Lyon France



Polyvia Auvergne-Rhône-Alpes



CCI LOT
CCI TARN



Conditions Générales de Vente

Applicables à compter du 27 août 2021

GPA INITIATIVES, 39 rue Albert de Mun 35000 Rennes

SAS au capital de 24 000 € - RCS RENNES B 794 353 557 - SIRET 794 353 557 00042

1. Généralités

1.1 Clause de confidentialité

GPA Initiatives considère comme strictement confidentielle et s'interdit de divulguer toute information ou donnée recueillie au cours de ces prestations. Sur accord écrit du CLIENT, GPA Initiatives peut faire mention du CLIENT et/ou des résultats obtenus après l'achèvement des prestations demandées par celui-ci à des fins publicitaires ou de référencement sans divulguer les données recueillies ou informations jugées confidentielles par le CLIENT.

1.2 Divisibilité

Si une ou plusieurs stipulations des présentes Conditions Générales de Vente sont tenues pour non valides ou déclarées telles en application d'une loi, d'un règlement ou à la suite d'une décision définitive émanant d'une juridiction compétente, les autres stipulations garderont toute leur force et leur portée.

1.3 Juridiction compétente

En cas de difficulté pour l'interprétation et/ou l'application de la totalité des présentes conditions générales de vente pour l'ensemble des prestations et formations, et sauf le cas d'impayé qui autorise la saisine directe du Tribunal compétent, les parties conviennent de tenter de trouver le règlement amiable du litige dans un délai de trois mois, la partie la plus diligente invitant l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception détaillant le ou les griefs et les dispositions contractuelles qu'elle considère violées, à une réunion devant se tenir à l'adresse du siège social de GPA Initiatives, dans un délai minimal de cinq jours ouvrés. En cas d'échec de la tentative de règlement amiable, le litige sera soumis exclusivement au tribunal compétent de Rennes, nonobstant appels en garantie ou pluralité de défendeurs, y compris pour les mesures d'urgence ou conservatoires.

1.4 Force Majeure

GPA Initiatives ne pourra être tenue pour responsable d'un délai non respecté pour cause de tout cas fortuit ou de force majeure comme, en particulier, tout acte émanant d'une autorité civile ou militaire, de fait ou de droit de grève, incendie, inondation, pandémie hors Covid-19, dégâts des eaux, tempête et foudre, accident, émeute, attentat, de non livraison des documents pour la création ou la mise en service du produit, tout fait imputable à un tiers, ou autre circonstance ayant une cause externe et l'empêchant, directement ou au travers d'un tiers, de répondre aux dites obligations.

2. Prestations de formation

2.1 Généralités

Toute formation est soumise aux conditions générales de vente et de participation de GPA Initiatives définies ci-dessous. L'entreprise ou organisme client (appelée le CLIENT) déclare les accepter sans réserve.

2.2 Conclusion du contrat

Toute commande vaut acceptation sans réserve par le CLIENT des conditions générales de vente et de la proposition commerciale. Toute commande n'est prise en compte par GPA Initiatives qu'à réception du contrat dûment daté, signé et avec le cachet du CLIENT. En aucun cas une option ne pourra être considérée comme une commande définitive.

Il appartient au CLIENT de vérifier l'imputabilité de la formation sur d'éventuels dispositifs visant à promouvoir la formation continue. GPA Initiatives accepte la subrogation totale ou partielle par un organisme collecteur (OPCO); il appartient au CLIENT de le mentionner dans le contrat. En cas de prise en charge partielle par l'OPCO, le CLIENT s'acquittera du solde du coût de la formation. Le CLIENT est responsable à 100 % de la facture et doit s'assurer préalablement à la formation de sa prise en charge. Il revient également au CLIENT de suivre le dossier et de s'assurer que le règlement s'effectue dans les délais. Dans les cas contraires, le CLIENT sera facturé de l'intégralité du coût de la formation et annexes. Cette facture devient exigible sans délai et sans mise en demeure préalable.

Une convention de formation est adressée par GPA Initiatives au CLIENT.

En cas d'annulation d'une formation, l'acquiescement du dédit ne peut en aucun cas être imputé sur le montant de la participation à la formation professionnelle.

2.3 Convocations et horaires

Après conclusion du contrat, il est de la responsabilité du CLIENT de transmettre les informations de participation aux apprenants participant à la formation. Une attestation de présence est remise individuellement aux apprenants, dès lors que la formation a été suivie intégralement. Un double est envoyé au CLIENT.

Dans un souci d'efficacité pédagogique, GPA Initiatives limite ses groupes à 12 personnes. L'adresse et les horaires de formation sont précisés aux apprenants par le CLIENT. L'accueil en salle par le formateur se fait 15 minutes avant le début de la prestation.

En cas d'absence ou de retard, les participants devront prévenir l'entreprise qui informera le formateur de GPA Initiatives. Aucun participant ne peut quitter les lieux de la prestation sans une autorisation préalable de son employeur.

Le salarié participant s'engage à respecter le règlement intérieur de son employeur ainsi que le règlement intérieur de la formation, préalablement envoyé par GPA Initiatives.

2.4 Conditions de paiement

Les tarifs sont indiqués HORS TAXES et sont majorés du taux de TVA applicable en vigueur à la date de facturation. Le prix facturé est celui de la proposition commerciale qui sert de base à la contractualisation. La facture est émise par GPA Initiatives au plus tard à l'issue de la prestation.

Toutes les prestations sont payables 30 jours fin de mois à réception de la facture par chèque ou virement.

En cas de non-paiement d'une facture arrivée à échéance et relancée selon notre procédure interne, GPA Initiatives se réserve le droit de suspendre les prestations en cours.

Tout retard de paiement à compter du 31^{ème} jour de décalage par rapport à l'émission de la facture donnera lieu à une indemnité forfaitaire de 40 euros ainsi qu'à des pénalités de retard calculées suivant les règles légales en vigueur. Le taux des pénalités de retard de paiement est égal au taux d'intérêt appliqué par la Banque Centrale Européenne à son opération de refinancement la plus récente, majoré de 10%. Le CLIENT devra rembourser tous les frais occasionnés par le recouvrement contentieux des sommes dues, y compris les honoraires d'officiers ministériels (huissiers) ou d'auxiliaires de justice.

2.5 Annulation, abandon ou report

En cas de modification unilatérale par l'une des parties de l'un des éléments fixés au contrat, l'autre partie se réserve le droit de mettre fin au contrat sans indemnité, le délai étant toutefois limité à 30 jours ouvrables avant la date prévue de commencement de l'action mentionnée dans le contrat.

- Annulation, abandon ou report du fait de GPA Initiatives

Si GPA Initiatives se voit contraint d'annuler une prestation pour des raisons de force majeure, GPA Initiatives s'engage à proposer une nouvelle formation dans les meilleurs délais.

Aucune indemnité ne sera versée au CLIENT en raison d'un report ou d'une annulation du fait de GPA Initiatives.

- Annulation, abandon ou report du fait du CLIENT

En cas d'annulation, quel qu'en soit le motif à l'exception d'un cas de force majeure, GPA Initiatives facturera les sommes qu'il aura dépensées ou engagées pour la réalisation de cette prestation. GPA Initiatives se réserve ainsi le droit de facturer directement au CLIENT des frais d'annulation pouvant atteindre la totalité du prix de la prestation commandée :

- Plus de 31 jours ouvrables avant la prestation : aucune pénalité ne sera appliquée
- De 30 à 15 jours ouvrables avant la prestation : 50 % du prix
- De 14 à 6 jours ouvrables avant la prestation : 90 % du prix

De 5 jours ouvrables avant la prestation jusqu'au jour de la prestation : 100 % du prix

Les frais de préparation ou d'organisation, prévus et engagés, seront facturés.

Toute annulation ou changement doit parvenir à GPA Initiatives par écrit, la date de réception de l'annulation écrite faisant foi.

2.6 Responsabilité

GPA Initiatives ne pourra en aucun cas être déclaré responsable d'un préjudice financier, commercial ou d'une autre nature, causé directement ou indirectement par les prestations de formations fournies.

2.7 Propriété intellectuelle

Pour mémoire : l'utilisation des documents par GPA Initiatives est soumise aux articles 40 et 41 de la loi du 11 mars 1957 : « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayant cause est illicite ». L'article 41 de la même loi n'autorise que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et « les analyses et courtes citations, sous réserve que soient indiqués clairement le nom de l'auteur et la source ». Toute représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, ne respectant pas la législation en vigueur constituerait une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et 429 du code pénal.

Le CLIENT s'engage en son nom et celui de ses collaborateurs ou de tout intervenant avec lequel il serait lié par contrat à respecter la propriété intellectuelle et à utiliser les supports et outils fournis en conformité avec les règles d'usage et en particulier à ne pas les diffuser à l'extérieur ou en faire sa propriété.

Politique de traitement et de protection des données personnelles

Traitement des données

GPA Initiatives s'assure que chaque traitement de données personnelles respecte les principes issus de la réglementation applicable :

GPA Initiatives s'engage à collecter et traiter les données personnelles pour des finalités explicites, légitimes et déterminées en lien avec ses différentes activités (Finalité déterminée)

Seules les données strictement nécessaires pour réaliser l'activité sont collectées (Minimisation)

Les données sont exactes, complètes, et, lorsque nécessaire, mises à jour (Pertinence des données)

Une politique de conservation des données est définie, et au terme des durées de conservation, les données sont détruites ou anonymisées (Conservation limitée)

La protection des données est intégrée "dès la conception" (privacy by design) et « par défaut » avec un haut niveau de protection (privacy by default)

Les données sont sécurisées et gardées confidentielles (sécurité)

Chaque traitement repose sur un fondement légitime prévu par la loi (licéité)

Les relations avec nos partenaires et prestataires sont maîtrisées et les transferts de données sont encadrés.

L'utilisation de vos données en toute sécurité

GPA Initiatives œuvre pour que la sécurité de l'ensemble des données personnelles soit assurée pendant toute la durée de leur conservation, en particulier contre toute utilisation ou divulgation non autorisée. Pour cela, GPA Initiatives met en place des mesures de sécurité physiques et logiques adaptées à la sensibilité des données personnelles et des traitements opérés, et conformes aux règles de l'art et aux normes qui lui sont imposées.

Si malgré l'ensemble de ces mesures, vous remarquez que certaines d'entre elles ont fait l'objet d'un incident de sécurité, vous pouvez nous en informer à tout moment grâce à cette adresse : dpo@gpa-initiatives.fr. Nous prendrons alors les mesures nécessaires pour mettre fin à cet incident.

Vos droits en matière de droits personnels

GPA Initiatives met tout en œuvre pour vous garantir la maîtrise de vos données personnelles.

Les droits dont vous bénéficiez en vertu du RGPD sont les suivants :

Un droit d'opposition au traitement de vos données personnelles, sous réserve de justifier de raisons tenant à votre situation particulière, et un droit de demander la limitation du traitement de vos données personnelles, dans certains cas prévus par la réglementation.

Un droit d'opposition à toute prospection commerciale : vous pouvez à tout moment demander à ne plus recevoir nos communications relatives à nos offres, actualités et événements.

Un droit de retirer votre consentement à tout moment, pour les finalités pour lesquelles nous avons collecté votre consentement.

Un droit à l'information : vous avez le droit d'obtenir des informations claires, transparentes et compréhensibles sur la façon dont nous utilisons vos données personnelles et sur vos droits. Cette politique en est un exemple.

Un droit d'accès à vos données personnelles : vous avez le droit d'obtenir des informations concernant le traitement de vos données personnelles (notamment les données qui sont utilisées, pour quelles fins...) ainsi qu'une copie de celles-ci.

Un droit de rectification : vous avez le droit de faire rectifier vos données si elles sont inexactes ou incomplètes, malgré nos efforts pour les tenir à jour, ce qui nous permettra de nous conformer à notre obligation d'avoir des données à jour vous concernant.

Un droit à la portabilité de vos données, c'est-à-dire, sous certaines conditions, le droit de recevoir les données personnelles que vous nous avez fournies, dans un format informatique structuré, couramment utilisé, et à ce qu'elles soient transmises à un tiers si cela est techniquement possible.

Un droit à l'effacement (ou droit à l'oubli) : vous avez le droit de faire effacer ou supprimer vos données. Ce droit peut être limité au regard de nos obligations contractuelles (contrat en cours) ou légales (prévention d'actions en justice notamment).

Vous pouvez exercer vos droits ainsi que contacter le délégué à la protection des données personnelles en adressant votre requête sur le mail dpo@gpa-initiatives.fr.



Des aides complémentaires (FACT, CARSAT, CLACT) 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