vous connaître

vous former

vous accompagner

FORMATION

CATALOGUE

2018

SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Groupe Technologia

Technologia Formation

SOMMAIRE

ÉDITORIAL	3
NOTRE DÉMARCHE	4
1. PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	5
2. PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	21
AGRÉMENTS	35
CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE	36

ÉDITORIAL

Fabrice Gutnik
Directeur Général
Adjoint du Groupe
Technologia

Technologia est un acteur majeur de la formation en matière sociale. **Fort de son expérience dans le domaine de l'expertise et du conseil sur la santé et la qualité de vie au travail**, son offre de formation est axée sur la prévention des risques professionnels y compris les risques psychosociaux, la pénibilité au travail et l'amélioration de la qualité de vie au travail. Notre objectif est de vous donner les clés pour mieux prévenir les situations susceptibles d'engendrer un risque pour les salariés.

Nos formations s'adressent à tous les acteurs de la prévention (directeur des ressources humaines, chef d'entreprise, médecin du travail, technicien de prévention, représentant du personnel etc.) pour vous aider dans l'amélioration de la qualité de vie au travail, la prévention des risques professionnels et dans le développement du dialogue social.

NOTRE DÉMARCHE

Technologia Formation propose des formations **sur-mesure** afin de s'adapter au contexte, aux besoins et aux attentes de chaque organisation.

Nous utilisons une ingénierie de formation de qualité permettant d'utiliser différentes approches et des outils pédagogiques innovants, afin d'engager tous les participants, et de pérenniser dans le temps les acquis de la formation.

Les formations reposent sur une pédagogie interactive permettant **d'agir rapidement grâce à des mises en situation**, des présentations **de cas pratiques** et l'échange d'expérience.

Les formateurs qualifiés sont choisis spécifiquement en fonction de la demande et des problématiques de chaque organisation.

NOUS PROPOSONS DES FORMATIONS :

> En présentiel

Assister à une formation en inter/intra-entreprise, en situation réelle au contact des autres stagiaires.

Les +

Échange, encadrement, partage d'expérience et mises en situation.

> En e-learning

Permettre de suivre une formation à distance, les vidéos et les études de cas pratiques permettent de progresser rapidement.

Les +

Ajustement des parcours, pérennité des supports, adaptabilité dans le temps et l'espace.

> En classe virtuelle

Participer à une conférence à distance dans une salle traditionnelle tout en conservant l'interactivité avec le formateur.

Les +

Souplesse, disponibilité du formateur, modules de courte durée.

Une équipe pluridisciplinaire aux profils complémentaires

Sociologue, architecte, ingénieur, spécialiste en ressources humaines, psychologue du travail, psychologue clinicien, médecin du travail, chimiste, toxicologue, ingénieur HSE, psychiatre, ergonome, juriste en droit social, vous accompagnent au quotidien et vous forment pour vous aider dans l'exercice de vos missions.

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- Prévenir la pénibilité au travail 6
- Evaluer les risques professionnels et le Document Unique 7
- Gérer une situation de risque grave 8
- Analyser les accidents de travail 9
- Savoir identifier des facteurs de risques professionnels 10
- Connaître l'amiante pour repérer et identifier les risques d'exposition 11
- Comprendre les risques chimiques et toxicologiques pour mieux les prévenir 12
- Prévenir les risques liés aux troubles musculo-squelettiques (TMS) 13
- Prévenir les risques liés aux manutentions et au port de charges 14
- Prévenir le risque routier 15
- Prévenir les risques liés aux déplacements à l'étranger 16
- Prévenir les risques liés au travail sur écran 17
- Comprendre les conduites addictives en milieu professionnel pour mieux les prévenir 18
- Mesurer l'importance de la nutrition sur la santé au travail 19

Prévenir la pénibilité au travail

OBJECTIFS

- **Maîtriser** les obligations en matière de prévention de la pénibilité au travail, faire le point sur les obligations qui incombent à l'employeur
- **Identifier** les facteurs de pénibilité
- **Identifier** les impacts de la pénibilité sur la santé des travailleurs
- **Prendre en charge** les salariés ayant eu une exposition prolongée à des facteurs de pénibilité
- **Définir** un plan de prévention de la pénibilité

PROGRAMME

Définition de la pénibilité et ses facteurs

Les nouvelles obligations que prévoit l'ordonnance Macron : le compte personnel professionnel de prévention

Mesurer et évaluer la pénibilité au travail

Gérer les conséquences de la pénibilité : le maintien dans l'emploi, les acteurs et les dispositifs à mobiliser

Mettre en place un plan de prévention de la pénibilité : identifier les leviers d'action, former et sensibiliser les acteurs, les différents niveaux de prévention

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Interactive, entrecoupée d'exercices et d'études de cas.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Toute personne concernée par ce thème ou désireuse de le découvrir : RH, préventeur, représentant du personnel, membre de commission d'enquête ou de groupe paritaire.

Aucun pré-requis

DURÉE

1 jour (7 heures)

Technologia / 42 rue de Paradis, 75010 Paris / contact-formation@technologia.fr / 01 40 22 64 43 / 64 44

Évaluer les risques professionnels et comprendre le Document Unique

OBJECTIFS

- **Maîtriser** la démarche de l'analyse d'accident
- **Connaître** les obligations réglementaires sur l'évaluation des risques professionnels
- Savoir **analyser et évaluer** les risques professionnels
- Savoir bien **utiliser** les notions de danger, risques et dommages – et analyser une situation de travail
- Savoir ce que doit contenir un **Document Unique** et le faire évoluer
- **Définir et suivre** un plan d'action

PROGRAMME

Contexte réglementaire sur l'évaluation des risques

- Les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels
- Le Docement Unique et l'obligation d'évaluer les risques
- Les dispositions sur la pénibilité au travail

Connaître les enjeux de la prévention

- Les différents niveaux de prévention
- Les enjeux juridiques, sociaux et financiers
- Les indicateurs

Savoir évaluer les risques professionnels

- Notions de danger, de risques et de dommages
- Approche ergonomique d'analyse d'une situation de travail
- Définition des unités de travail
- Analyse de l'activité de travail

Inscrire les résultats de l'évaluation dans le Document Unique et élaborer un plan d'action

- Élaboration et actualisation du Document Unique
- Définition des mesures de prévention
- Réalisation d'un suivi du plan de formation

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Travail en atelier de réalisation d'un DU.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Préventeur, personne en charge de la gestion des risques professionnels, représentant du personnel.

Aucun pré-requis

DURÉE

2 jours (14 heures)

Gérer une situation de risque grave

OBJECTIFS

- **Acquérir** des connaissances techniques et juridiques pour se préparer à la gestion efficace des situations de risques graves : accident de travail
- **Réaliser** collectivement des outils personnalisés pour faire face à de telles situations

PROGRAMME

Définition de la situation de risque grave :

- Les aspects subjectifs et objectifs du risque grave
- Les aspects médicaux, techniques et juridiques

La mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent :

- Préalables à la mise en œuvre
- Le danger grave et imminent
- La procédure proprement dite
- Suivi de la procédure

L'accident du travail grave :

- Rôles et moyens des différentes institutions représentatives du personnel
- L'enquête accident du travail grave
- Le dossier d'enquête
- L'accident du travail grave et l'information

La gestion des situations d'urgence :

- Prévoir et planifier
- Répartition des tâches et articulation des missions
- Préparer ses outils pour la gestion des situations d'urgence
- Réaliser une communication adaptée

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Études de cas, mises en situation.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Toute personne intéressée par la démarche de sécurité et de prévention : RH, représentant du personnel, préventeur.

Aucun pré-requis

DURÉE

2 jours (14 heures)

Technologia / 42 rue de Paradis, 75010 Paris / contact-formation@technologia.fr / 01 40 22 64 43 / 64 44

Analyser les accidents de travail

OBJECTIFS

- **Maîtriser** la démarche de l'analyse d'accident de travail
- **Élaborer** une liste de mesures susceptibles d'éviter sa reproduction

PROGRAMME

L'accident du travail est un phénomène important :

- Importance du phénomène accident ;
- Statistiques d'accidents et indicateurs de sécurité ;
- Systèmes homme(s)-machine(s) et accident ;
- Définir clairement l'objectif de l'enquête post- accident ;
- Montrer la nécessité de l'analyse d'accident ;

La démarche de l'analyse d'accident :

- Les principes de recueil des données suivant la méthode de l'arbre des causes ;
- Les principes d'organisation des données recueillies suivant la méthode de l'arbre des causes ;
- Élaboration d'une liste de mesures susceptibles d'éviter la reproduction d'un accident ;
- Définir des critères de choix entre les différentes mesures de prévention ;
- Assurer le suivi des propositions

Présentation d'autres méthodes d'analyse d'accident et positionnement de la méthode de l'arbre des causes par rapport à ces méthodes.

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Études de cas, mises en situation.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Toute personne intéressée par la démarche de sécurité et de prévention : RH, représentant du personnel, préventeur.

Aucun pré-requis

DURÉE

2 jours (14 heures)

Savoir identifier les facteurs de risques professionnels

OBJECTIFS

- **Connaître** les risques professionnels
- **Savoir analyser** une situation de travail
- **Proposer** des pistes d'amélioration des conditions de travail

PROGRAMME

Définition des notions de danger et de risques

Définition des unités de travail

La situation de travail et son analyse

- Présentation de la méthode ergonomique,
- Définition et rôle de la charge de travail (physique, mentale et psychique),
- Définition et rôle des facteurs de pénibilité,
- Les outils d'analyse de situation de travail (élaboration des grilles d'analyse).

Les risques principaux en milieu professionnel :

- Le risque chimique dans les laboratoires,
- Les risques liés aux travaux techniques,
- Les troubles musculo-squelettiques,
- Les risques psycho-sociaux.

La définition de mesures d'amélioration des conditions de travail

- Les moyens humains
- Les moyens matériels
- L'organisation du travail
- La qualité de vie au travail

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Études de cas, mises en situation.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Toute personne concernée par la prévention des risques professionnels : préventeur, manager, représentant du personnel, responsable RH.

Aucun pré-requis

DURÉE

2 jours (14 heures)

Connaître l'amiante pour repérer et identifier les risques d'exposition

OBJECTIFS

- **Informer** sur les effets nocifs de l'amiante
- **Donner** les principes de base pour prévenir le risque amiante dans les situations de travail ou dans les bâtiments

PROGRAMME

Définitions

- Historique sur l'amiante
- Qu'est-ce que l'amiante
- Voie de pénétration de l'amiante
- Les pathologies liées à l'exposition à l'amiante
- Les symptômes des maladies de l'amiante

La réglementation régissant le risque

- Les obligations du propriétaire
- Dossier Technique Amiante – DTA
- Les différents rapports de repérage
- Les obligations de l'employeur

Prévention du risque amiante

- L'inventaire des locaux et installations à risque
- L'identification des situations de travail à risque
- L'évaluation des expositions
- Le retrait et la substitution de l'amiante
- Le traitement des déchets
- Reconnaissance des maladies professionnelles

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Études de cas, mises en situation.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Toute personne concernée par le problème de l'amiante en milieu professionnel : RH, préventeur, représentant du personnel, médecin du travail.

Aucun pré-requis

DURÉE

2 jours (14 heures)

Connaître les risques chimiques et toxicologiques pour mieux les prévenir

Best Of 2017

OBJECTIFS

- **Informer et actualiser** les connaissances sur l'identification des risques chimiques et toxicologiques des substances et préparations dangereuses mises en œuvre dans l'activité
- **Organiser et appliquer** des procédures relevant de la compétence des différents acteurs de prévention des risques professionnels
- **Mettre en place** les consignes et procédures de prévention pour la réduction des risques professionnels

PROGRAMME

Définition du risque chimique

- Etat de la réglementation actuelle
- Notion de produits dangereux
- Classification des produits chimiques basée sur :
  - Les propriétés physico-chimiques
  - Les propriétés toxicologiques
  - L'état de la matière
- Le feu et le risque incendie
  - Le triangle du feu
  - Lutter contre l'incendie
  - Prévenir le risque incendie ou explosion
- Les produits chimiques
  - Les produits pouvant provoquer incendies et explosions
  - Les produits inflammables
  - Les produits pouvant porter atteinte à la santé
  - Les substances dangereuses pouvant polluer l'environnement
- Asphyxie – gaz inertes
- Les risques connexes

Gestion des produits chimiques (consommables et déchets)

Principes de prévention

- Organisation de la prévention
- Conduite à tenir en cas de danger grave et imminent
- Les acteurs et partenaires en prévention

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Études de cas, mises en situation.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Salarié, préventeur, représentant du personnel, responsable de sécurité, médecin du travail.

Aucun pré-requis

DURÉE

2 jours (14 heures)

Prévenir les risques liés aux troubles musculo-squelettiques (TMS)

Best Of 2017

OBJECTIFS

- **Prendre connaissance** de la gravité des TMS et de leurs conséquences les salariés et l'entreprise
- **Appréhender et comprendre** la complexité de leur origine multifactorielle
- **Analyser** ces différents facteurs
- **Identifier et élaborer** des axes de réflexion afin de les traiter et les prévenir

PROGRAMME

Définition des notions de danger et de risques,

Définition des unités de travail,

L'approche tridimensionnelle :

- Paramètres d'évaluation des risques : les indicateurs de santé,
- Les facteurs de risques liés aux matériels et systèmes techniques,
- Les risques liés au travail dans l'activité réelle : facteurs aggravants, mode d'usage et savoir-faire de prudence.

La situation de travail :

- Présentation de la méthode ergonomique,
- Définition et rôle de la charge de travail (physique, mentale et psychique),
- Définition et rôle des facteurs de pénibilité,
- Les outils d'analyse de situation de travail (élaboration des grilles d'analyse).

Les risques principaux en milieu professionnel :

- Le risque chimique dans les laboratoires,
- Les risques liés aux travaux techniques,
- Les troubles musculo-squelettiques,
- Les risques psycho-sociaux.

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Études de cas, mises en situation.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Manager de proximité, DRH, salarié exposé aux TMS, préventeur, représentant du personnel, médecin du travail.

Aucun pré-requis

DURÉE

2 jours (14 heures)

Prévenir les risques liés aux manutentions et au port de charges

OBJECTIFS

Analyser et proposer des mesures de prévention et de sécurité adaptées aux situations de travail dans lesquelles des manutentions manuelles sont pratiquées

PROGRAMME

Rappels sur les systèmes anatomiques mis en jeu dans les manutentions manuelles et ports de charges :

- Le squelette,
- Les muscles squelettiques,
- Les articulations,
- La colonne vertébrale.

Les dommages corporels liés aux manutentions manuelles :

- Les accidents musculaires et articulaires,
- L'usure des articulations,
- Les problèmes de dos,
- Les autres risques.

La prévention des risques liés aux manutentions manuelles :

- Les aspects législatifs et réglementaires,
- Les principes généraux de la prévention,
- L'évaluation des risques : méthodologie,
- Les moyens d'action organisationnel, technique et humain,
- Les formations gestes et postures.

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Études de cas, mises en situation.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Salarié exposé aux manutentions manuelles, préventeur, représentant du personnel.

Aucun pré-requis

DURÉE

1 jour (7 heures)

Prévenir le risque routier

OBJECTIFS

- **Evaluer** les enjeux que représentent les accidents de la route pour le salarié, pour l'entreprise
- **Identifier** les situations à risques sur la route
- **Mesurer** les conséquences possibles des comportements à risques (alcool, drogues, traitements médicamenteux, utilisation du téléphone…)
- **Elaborer** des axes de réflexion afin de les traiter et les **prévenir**
- **Modifier** leur comportement au volant en améliorant leur conduite

PROGRAMME

Quelques données sur le risque routier

- Les chiffres de la sécurité routière
- La logique de l'accident
- Les comportements du conducteur
- Les conduites addictives
- L'entretien des véhicules

L'aspect réglementaire

- Code du Travail : obligation de sécurité de l'employeur, la responsabilité éventuelle de l'employeur, les règlements d'entreprise.
- Code de la Route : les différentes infractions, les amendes et le permis à point,
- Code Pénal : la mise en danger d'autrui.
- Code de la Sécurité Sociale : l'accident de la route / accident de travail, majoration des cotisations.

La démarche de prévention du risque

- Réalisation d'un état des lieux des déplacements
- Analyse des déplacements
- Analyse de la charge de travail
- Analyse de la maintenance
- Identification des salariés exposés
- Examen des caractéristiques des missions
- Définition d'un plan d'action adapté

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Études de cas, mises en situation.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Toute personne amenée à utiliser un véhicule dans le cadre de sa mission professionnelle et/ou de trajets domicile-travail.

Aucun pré-requis

DURÉE

1 jour (7 heures)

Prévenir les risques liés aux déplacements à l'étranger

OBJECTIFS

- **Connaître** les différents types de risques et les possibilités existantes
- Pouvoir **organiser** le diagnostic des risques
- **Identifier et hiérarchiser** les risques
- **Utilise**r parmi les solutions disponibles la plus efficace
- **Elaborer** éventuellement des propositions alternatives et **disposer** de moyens adaptés pour les transmettre

PROGRAMME

Les risques principaux :

- Les difficultés politiques,
- Les anomalies météorologiques,
- Les risques terroristes ou insurrectionnels.

Les impacts majeurs des situations sur :

- Les conditions de vie,
- Les conditions de travail.

Les conséquences prévisibles en matière de :

- Sécurité et liberté de mouvement,
- Conditions de circulation et départ prévisible,
- Développement à court terme.

L'impact de l'environnement sur la situation de l'expatrié :

- Sur sa sécurité et ses conditions de vie,
- L'implication des autorités locales,
- Les réactions de la population vis à vis des étrangers.

Les moyens utiles à disposition de l'expatrié :

- La mobilisation de l'administration locale,
- Les structures officielles
- Le rapatriement à organiser sous condition.

L'aide au diagnostic des risques :

- Avant le départ,
- Au cours de l'expatriation.
- La recherche de solutions en situation de crise

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Études de cas, mises en situation.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Directeur opérationnel, DRH, direction de la communication, chef de projet, représentant du personnel.

Aucun pré-requis

DURÉE

1 jour (7 heures)

Prévenir les risques liés au travail sur écran

OBJECTIFS

- **Connaître** les causes principales des risques liés au travail sur écran
- **Définir** des actions de prévention pour les réduire

PROGRAMME

Définitions et commentaires du travail sur écran

Références normatives pour le travail devant l'écran de visualisation.

Exigences ergonomiques pour travail de bureau avec écran concernant :

- Le mobilier
- Le matériel informatique
- L'affichage et les filtres
- Les exigences de la tâche
- L'éclairage
- L'aménagement du poste de travail et exigences relatives aux postures.

Risques liés aux contraintes et aux exigences de :

- Poste de travail
- Espace et environnement de travail
- Interface homme-écran de visualisation

Signes pathologiques

Actions de prévention :

- Aménagements physiques
- Aménagements organisationnels.

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Études de cas, mises en situation.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Utilisateur, préventeur et représentant du personnel, médecin du travail.

Aucun pré-requis

DURÉE

1 jour (7 heures)

Comprendre les conduites addictives en milieu professionnel pour mieux les prévenir

OBJECTIFS

- **Élaborer et obtenir** une intelligence générale sur les conduites addictives,
- **Préciser** les notions juridiques, médicales et ergonomiques afin d'appréhender la réalité à partir d'un vocabulaire commun,
- **Appréhender** les processus organisationnels susceptibles d'induire l'occurrence de ce type de dysfonctionnements,
- **Faire comprendre** les risques humains et juridiques, et leurs conséquences pour l'établissement.
- **Contribuer** à une politique de prévention.

PROGRAMME

Introduction

- La place du travail dans la construction de la santé du salarié

Identifier les facteurs psychologiques et sociaux révélateurs de conduites addictives

- Les indicateurs sociaux (absentéisme, accidents de travail...)
- Les facteurs professionnels liés à l'entreprise
- Les facteurs personnels (pathologie psychologique, problèmes familiaux)

Connaître le cadre légal

- La responsabilité de l'employeur en matière de risques professionnels
- La responsabilité du salarié
- Le tabac dans l'entreprise
- L'alcool dans l'entreprise
- Les drogues dans l'entreprise

Prévenir les conduites addictives

- Savoir identifier les métiers, les postes les plus exposés
- Savoir les analyser et se placer en situation d'alerte
- Savoir écouter et dialoguer avec le salarié
- Agir sur l'organisation du travail
- Connaître l'apport de la médecine du travail
- Associer les institutions représentatives du personnel (CE et CHSCT)
- Définir une information appropriée des salariés

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Études de cas, mises en situation.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Responsable RH, représentant du personnel, préventeur.

Aucun pré-requis

DURÉE

2 jours (14 heures)

Mesurer l'importance de la nutrition sur la santé au travail

NOUVEAUTÉ 2018

OBJECTIF

Acquérir les bases théoriques d'une alimentation équilibrée et adaptée aux besoins.

PROGRAMME

Définitions

- Les fonctions complexes de l'alimentation
- Nos besoins couverts par les différentes classes d'aliments
- L'équilibre nutritionnel : un jeu de construction
- Facteurs individuels et l'alcool ?...

Les troubles de l'alimentation

- Les principales pathologies d'origine nutritionnelle
- Le surpoids, l'obésité, le diabète
- Les maladies cardio-vasculaires
- Les pathologies liées à l'âge (notamment l'ostéoporose)
- Les cancers
- Les allergies alimentaires
- Les troubles du comportement alimentaire (anorexie/ boulimie, compulsions alimentaires, orthorexie)

Lien avec les situations professionnelles

- Nutrition et vigilance
- Rythme des repas / rythmes biologiques
- Conséquence des maladies métaboliques
- Consommation d'alcool et risques au poste de travail

L'organisation pratique

- Concevoir des repas et en-cas pris en fonction de ses besoins, de son poste et de son rythme de travail
- Nutrition et médias : les pièges à éviter, les fausses idées

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Études de cas, mises en situation.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

RH, manager, préventeur, représentant du personnel, salarié.

Aucun pré-requis

DURÉE

1 jour (7 heures)

BULLETIN D'INSCRIPTION

FORMATION CHOISIE

- ☐ Prévenir la pénibilité au travail
- ☐ Evaluer les risques professionnels le Document Unique
- ☐ Gérer une situation de risque grave
- ☐ Analyse des accidents de travail
- ☐ Savoir identifier des facteurs de risques professionnels
- ☐ Connaître l'amiante pour repérer et identifier les risques d'exposition
- ☐ Comprendre les risques chimiques et toxicologiques pour mieux les prévenir
- ☐ Prévenir les risques liés aux troubles musculo-squelettiques (TMS)

Best Of 2017

Best Of 2017

- ☐ Prévenir les risques liés aux manutentions et au port de charges
- ☐ Prévenir le risque routier
- ☐ Prévenir les risques liés aux déplacements à l'étranger
- ☐ Prévenir les risques liés au travail sur écran
- ☐ Comprendre les conduites addictives en milieu professionnel pour mieux les prévenir
- ☐ Mesurer l'importance de la nutrition sur la santé au travail

NOUVEAUTÉ 2018

Date et lieu :

Tarif/personne ou Tarif/groupe :

Total :

SOCIÉTÉ

Raison Sociale : .....

Activité : .....

Numéro de Siret : ..... Effectif de l'entreprise .....

Adresse de l'entreprise : .....

.....

Destinataire de la convention : .....

Téléphone : ..... E.mail : .....

ADRESSE FACTURATION (si différente de l'adresse de la société)

Raison Sociale :
Adresse de l'entreprise :
Numéro de bon de commande :

nom	prénom	adresse	téléphone	mail

Merci de remplir un bulletin d'inscription pour chaque catégorie de stage et de le renvoyer :
par courrier : Technologia / 42, rue de Paradis / 75010 Paris ou par mail : cchanhoun@intec-corporate.com / agerard@intec-corporate.com
Nous contacter au 01 40 22 64 44 ou au 01 40 22 64 43

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- Engager une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux 22
- Prévenir les risques psychosociaux 23
- Obligations et responsabilités de l'employeur 24
- Prévenir les risques psychosociaux dans sa pratique managériale 25
- Accompagner les salariés en difficulté 26
- Définir les indicateurs de santé au travail 27
- Prévenir l'agressivité et la violence au travail 28
- Identifier, connaître et prévenir un harcèlement moral 29
- Prévenir le risque suicidaire 30
- Prévenir le burn-out ou l'épuisement professionnel 31
- Gérer une situation de crise 32
- Le fait religieux en entreprise : comprendre et connaître pour mieux prévenir et accompagner 33

Engager une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) et de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Best Of 2017

OBJECTIFS

- **Définir** la qualité de vie au travail : lien entre la santé et le bien-être au travail
- **Comprendre** les enjeux de la QVT et le lien entre qualité de vie au travail et risques psychosociaux
- **Connaître** les facteurs déclenchant des RPS : comprendre les réactions qui en découlent
- **Maîtriser** les différentes étapes de démarche de qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux
- **Définir** des axes d'amélioration de la vie au travail

PROGRAMME

Définir la santé et le bien-être au travail, leurs liens

- La relation santé et travail
- La place de la santé au travail dans les nouvelles formes organisationnelles.

Enjeux de la qualité de vie au travail (QVT)

- Concilier l'amélioration des conditions de travail avec la performance de l'entreprise : pour les salariés, les managers et l'entreprise
- Qualité de l'organisation du travail (direction, management, circuit de décision, communication)
- Qualité des relations sociales et de travail
- Qualité de l'environnement physique
- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Le lien entre QVT et RPS

- Connaître les différents risques psychosociaux
- Identifier les facteurs de risques de dégradation dans l'organisation du travail et dans les conditions de travail

Rappel du cadre réglementaire

Quelle démarche engager, le rôle des différents acteurs

- Les principes de mise en œuvre
- La méthodologie à retenir
- Le pilotage de la démarche

Réaliser un diagnostic

- Définir les outils pour évaluer les RPS et les problématiques QVT
- Repérer les dysfonctionnements
- Identifier les leviers pour l'amélioration de la QVT

Définition et suivi d'un plan d'actions

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Échanges interactifs, diaporama, ateliers, travail en sous-groupes

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Toute personne concernée par ce thème ou désireuse de le découvrir : dirigeant, DRH, manager, représentant du personnel, préventeur.

Aucun pré-requis

DURÉE

2 jours (14 heures)

Prévenir les risques psychosociaux

Best Of 2017

OBJECTIFS

- **Identifier** les situations de manifestation du risque psychosocial
- **Comprendre** les mécanismes du risque psychosocial
- **Connaître** les facteurs du risque psychosocial
- **Élaborer** une méthode d'évaluation du risque psychosocial
- **Explorer** les moyens d'actions pour prévenir les situations de risque psychosocial,
- **Évaluer** les actions mises en œuvre

PROGRAMME

La place centrale du travail et son rôle sur la santé au travail

Les conséquences économiques et sociales

La définition des risques psychosociaux et leurs expressions au travail

Les facteurs des risques psychosociaux et les effets sur la santé

Les effets du stress sur les individus et pour l'institution/l'organisation : les principales manifestations des risques psychosociaux

Les indicateurs de stress

La prévention des risques psychosociaux : les moyens pour agir

La mise en œuvre d'un plan d'action

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Interactive, entrecoupée d'exercices et d'études de cas.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Toute personne concernée par ce thème ou désireuse de le découvrir : dirigeant, DRH, manager, représentant du personnel, préventeur.

Aucun pré-requis

DURÉE

2 jours (14 heures)

Connaître les obligations et responsabilités de l'employeur

OBJECTIFS

- **Connaître** le contexte et les enjeux juridiques, économiques et sociaux des risques psychosociaux
- **Appréhender** le niveau de responsabilité des différents acteurs de la prévention
- **Identifier** les acteurs de la prévention de l'entreprise
- **Connaître** le processus de prévention mis en œuvre par l'entreprise

PROGRAMME

Connaître le contexte et les enjeux juridiques, économiques et sociaux de la prévention des RPS

- La réglementation de la santé au travail, le Code du travail, en matière de risques psychosociaux
- Les différents acteurs de la prévention, leurs rôles, leurs responsabilités et les procédures
- La responsabilité de l'employeur sur son obligation de sécurité,

Enjeux de la prévention pour l'entreprise

Définition des trois types de prévention

- Prévention primaire
- Prévention secondaire
- Prévention tertiaire

Définition d'une démarche de prévention pluri-disciplinaire mise en place d'outils d'évaluation

- Définition du cadre commun d'analyse du risque psychosocial à l'ensemble des acteurs de l'entreprise
- La définition du plan d'action de prévention
  - Analyser les situations de travail difficiles
  - Construire les solutions
  - Organiser la mise en œuvre
- La définition d'indicateurs de suivi
  - Identification les problèmes
  - Repérer les situations de mal-être
  - Anticiper les situations de crise

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Interactive, entrecoupée d'exercices et d'études de cas.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Toute personne concernée par ce thème ou désireuse de le découvrir, représentant du personnel, responsable syndical.

DURÉE

1 jour (7 heures)

Prévenir les risques psychosociaux dans sa pratique managériale

OBJECTIFS

- **Identifier** les situations de manifestations du risque psychosocial chez les salariés
- **Comprendre** les mécanismes du risque psychosocial
- **Prendre en compte** l'importance du mode de management en matière de prévention
- **Repérer et détecter** les symptômes des risques psychosociaux chez les personnes encadrées
- **Savoir agir pour impliquer**, motiver, reconnaître (entretien annuel, conduite de changement)
- **Accompagner** un salarié en souffrance

PROGRAMME

Introduction : l'importance du travail dans la construction de la santé

- Les notions de travail et de santé en milieu de travail
- La relation santé et travail
- La place du travail dans la construction de la santé

La situation de travail – lieu de construction de la santé ou émergence de la souffrance

- Définition d'une organisation du travail
- Tâche prescrite, tâche réelle et activité
- Les déterminants de l'activité et les régulations nécessaires à la réalisation de la tâche prescrite
- Les dysfonctionnements et leurs impacts sur la santé
- La construction et le rôle des défenses dans la réalité du travail
- Les facteurs d'altération des défenses de métier

Définition des risques psychosociaux et leurs expressions au travail

- Le stress
- La souffrance physique
- La souffrance psychique
- Les addictions (alcool, médicaments etc.)
- Les dépressions, troubles du sommeil
- La violence interne et externe
- Le harcèlement sexuel et moral
- Le burn out

Les effets sur la santé des hommes et sur l'entreprise

- Effets sur la santé mentale et physique au travail et hors travail
- Effets sur l'entreprise
- Les indicateurs sociaux

Des causes multiples et souvent combinées des risques psychosociaux

- Exigences au travail
- Exigences émotionnelles
- Autonomie – marges de manœuvre
- Rapports sociaux – relations au travail
- Conflits de valeur
- Insécurité d'emploi
- Sens au travail

Les incontournables d'un management qui n'augmente pas le risque : revisiter son encadrement

- Le cadre de travail
- Au niveau des collectifs : favoriser le sentiment d'appartenance de chacun à un collectif :
- Dans la relation manager-collaborateur, deux axes majeurs : reconnaissance et autonomie

Prendre en charge un salarié en difficulté

- Savoir appréhender la situation
- Essayer d'identifier les causes du mal-être de l'autre
- Mettre en œuvre l'accompagnement du salarié

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Interactive, entrecoupée d'exercices et d'études de cas.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Toute personne concernée par ce thème ou désireuse de le découvrir : dirigeant, DRH, manager, représentant du personnel, préventeur.

Aucun pré-requis

DURÉE

2 jours (14 heures)

Accompagner les salariés en difficulté

Best Of 2017

OBJECTIFS

- **Définir et comprendre** ce qu'est la souffrance psychique au travail
- **Identifier** les facteurs déclenchant et comprendre les réactions qui en découlent et les formes que peuvent prendre la souffrance au travail
- **Evaluer** le niveau de souffrance vécu par vos collaborateurs et savoir accompagner
- **Prévenir** en construisant une démarche partagée

PROGRAMME

Définir et détecter les facteurs de risques qui nécessitent une vigilance spécifique :
les causes organisationnelles, les signaux cliniques

Connaître les manifestations de la souffrance psychique
pour repérer les salariés en souffrance

Différencier son positionnement auprès des collaborateurs en fonction de la problématique RPS identifiée

Adopter la bonne attitude pour accompagner un collaborateur présentant des signes de souffrance

Fixer les limites de son intervention

Mettre en place des collaborations
pour prévenir, avec l'encadrement, les RH et les autres acteurs de la prévention de l'entreprise

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Interactive, entrecoupée d'exercices et d'études de cas.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Toute personne concernée par ce thème ou désireuse de le découvrir : dirigeant, DRH, manager, représentant du personnel, préventeur.

Aucun pré-requis

DURÉE

2 jours (14 heures)

Définir les indicateurs en santé au travail

OBJECTIFS

- **Connaître** les indicateurs de santé et de sécurité au travail
- **Définir** des indicateurs objectifs et pertinents pour l'entreprise
- **Construire** le système d'information de remontée des statistiques
- **Savoir** interpréter les indicateurs
- **Visualiser** lors de la mise en place de plan d'action les écarts
- **Proposer** des mesures de prévention ou de réajustement

PROGRAMME

Les indicateurs classiques

→ **Les indicateurs du bilan social**

Les indicateurs sur les conditions d'hygiène et sécurité

- Nombre d'accidents de travail, de trajet
- Taux de gravité, taux de fréquence
- Indice de fréquence
- Nombre de maladies professionnelles
- Nombre de réunions du CHSCT
- Dépenses en matière de sécurité

Les indicateurs sur les autres conditions de travail

- Durée et aménagement du temps de travail
- Organisation du contenu du travail
- Conditions physiques de travail
- Transformation de l'organisation du travail
- Dépenses d'amélioration des conditions de travail,
- Médecine du travail
- Inaptitude

→ **Les indicateurs spécifiques liés à l'activité de l'entreprise (en fonction des risques présents)**

- Nombre d'accidents routiers (exemple)
- Indicateurs d'exposition à des risques professionnels
- (nombre de salariés exposés aux produits chimiques par exemple)
- etc.

Les indicateurs issus des ressources humaines

- Absentéisme
- Turn-over
- Promotion, mutation
- Effectif : pyramide des âges et ancienneté

Les indicateurs de la qualité de vie au travail

- Satisfaction globale
- Horaires de travail
- Ambiance de travail : climat avec les collègues et supérieurs
- Accompagnement du salarié
- Formation
- Rémunération - égalité professionnelle homme/ femme – définition d'un indicateur sexué
- Santé
- Conciliation vie professionnelle et vie privée
- Aspects organisationnels du travail : Exigence au travail, Autonomie, Soutien social, Reconnaissance et Sens au travail

Mise en œuvre d'une démarche consensuelle

Implication des acteurs de la prévention : préventeur, médecin du travail, CHSCT, direction des ressources humaines

Réalisation des indicateurs

- Choix d'indicateurs pertinents
- Définition des contenus des indicateurs
- Organisation du système d'information

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Interactive, entrecoupée d'exercices et d'études de cas.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Toute personne concernée par ce thème ou désireuse de le découvrir : dirigeant, DRH, manager, représentant du personnel, préventeur.

Aucun pré-requis

DURÉE

2 jours (14 heures)

Prévenir l'agressivité et la violence au travail

OBJECTIFS

- **Identifier** les différentes formes d'agressivité
- **Comprendre** les mécanismes de l'énervement, de la colère et de la violence, les facteurs déclenchants
- **Se connaître** face à l'agressivité
- **Faire face** aux différentes formes d'agressivités voire de violence
- **Prévenir et gérer** la manipulation des personnalités « dites « difficiles »
- **Gérer** les cas particuliers : l'attitude face à un groupe

PROGRAMME

Agressivité et violence en milieu professionnel

- Les différentes manifestations d'agressivité
- De l'agressivité au passage à l'acte
- Les mécanismes en jeu
- Les situations de violence et le cadre dans lequel elles peuvent s'exercer : accueil du public,
- Violence verbale, violence physique
- La réponse de l'entreprise face à la violence

Comprendre le phénomène et les facteurs déclenchants

- Analyser les mécanismes de la violence
- Agressivité aux différents âges de la vie
- Conduites addictives et agressivité
- Les attitudes et comportements qui peuvent induire une réponse de violence
- Les émotions qui sous-tendent la violence

Se connaître face à l'agressivité

- Auto-diagnostic de ses forces et faiblesses face à l'agressivité et à la violence
- Les représentations du conflit et de l'agressivité
- Analyser sa résistance aux agressions et sa propre tendance à l'agressivité
- Anticiper ses réactions face aux situations de tension

Gérer et maîtriser une situation d'agressivité et de violence

- Gérer ses propres émotions
- Comment se comporter face à une personne agressive ou violente ?
- Désamorcer avant le seuil critique
- Se protéger et gérer son stress ou sa peur
- Les recours possibles face à une situation critique

Anticiper et prévoir

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Interactive, entrecoupée de mises en situation.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Toute personne concernée par ce thème ou désireuse de le découvrir : dirigeant, DRH, manager, représentant du personnel, préventeur.

Aucun pré-requis

DURÉE

2 jours (14 heures)

Identifier, connaître et prévenir un harcèlement moral

Best Of 2017

OBJECTIFS

- **Permettre** à chacun de connaître les lois qui régissent les agissements caractérisant le harcèlement.
- **Savoir** ce qu'il faut faire dans ce contexte lors d'une demande de la part d'un salarié.
- **Agir** pour ne pas favoriser ce type de comportement

PROGRAMME

Identifier les pratiques de harcèlement : les formes de harcèlement, les modes d'expression du harcèlement, les causes et les techniques utilisées par le harceleur,

Connaître le cadre juridique du harcèlement : notions juridiques, la responsabilité de l'employeur, la charge de la preuve, les juridictions compétentes, les sanctions applicables

Prévenir la discrimination et le harcèlement : apprendre à reconnaître cette pratique et à évaluer la situation du harcèlement, savoir repérer les situations à risques, savoir les analyser et se placer en position d'alerte,

Agir en cas de discrimination et de harcèlement : l'intervention de tiers, la protection, la prévention

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Interactive, entrecoupée de mises en situation.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Toute personne concernée par ce thème ou désireuse de le découvrir : dirigeant, DRH, manager, représentant du personnel, préventeur.

Aucun pré-requis

DURÉE

1 jour (7 heures)

Prévenir le risque suicidaire

OBJECTIFS

- **Mettre en œuvre** une méthodologie d'enquête permettant l'identification et l'évaluation du risque suicide,
- **Définir** un comportement et un discours adapté lors de la réalisation de l'entretien d'enquête,
- **Évaluer** les situations de travail à risque et définir des mesures de prévention appropriées.

PROGRAMME

Comprendre le risque suicidaire au travail : comprendre les modes et les causes multiples, les signes de souffrance d'un salarié suicidaire,

Définition de la méthodologie d'intervention : définir les objectifs de l'enquête, définir les personnes à auditionner, définir l'échantillon des personnes à interviewer, savoir évaluer les risques,

Comment **organiser l'entretien d'enquête**

Adopter la bonne attitude lors de l'entretien d'enquête

Réaliser un bilan et définir les actions de prévention à mettre en œuvre.

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Interactive, entrecoupée de mises en situation.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Toute personne concernée par ce thème ou désireuse de le découvrir, représentant du personnel, responsable syndical.

DURÉE

1 jour (7 heures)

Prévenir le burn out ou l'épuisement professionnel

Best Of 2017

OBJECTIFS

- **Définir et comprendre** ce qu'est le "burn out" ou le syndrome d'épuisement professionnel
- **Identifier** les facteurs déclenchant et comprendre les réactions qui en découlent et les formes que peuvent prendre cette forme de souffrance
- **Prévenir** le burn out en construisant des actions de prévention collectives.

PROGRAMME

Définir le syndrome d'épuisement professionnel
Epuisement professionnel et autres risques de souffrance au travail : stress, dépression, anxiété etc.

Les différentes manifestations d'épuisement professionnel
Repérer les facteurs de risque et détecter ceux qui nécessitent une vigilance spécifique : les causes organisationnelles, les signaux cliniques.

Connaître les manifestations de la souffrance psychique pour repérer les salariés en souffrance et évaluer leur degré de souffrance

Différencier son positionnement auprès du collaborateur en fonction de la problématique RPS identifiée

Adopter la bonne attitude pour accompagner un salarié présentant des signes de souffrance

Fixer les limites de son intervention et savoir mettre en place des collaborations pour prévenir avec l'encadrement, les responsables de ressources humaines et les autres acteurs de la prévention – médecin du travail, représentant du personnel

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Interactive et analyse de situations réelles rencontrées

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Toute personne concernée par ce thème ou désireuse de le découvrir, représentant du personnel, responsable syndical.

DURÉE

1 jour (7 heures)

Gérer une situation de crise

OBJECTIFS

- **Définir** les crises en entreprise : décès d'un collaborateur, suicide, homicide, accident etc.
- **Définir** une organisation de crise
- **Créer et faire fonctionner** une cellule de crise (humain, matériel)
- **Décider** en situation de crise
- **Gérer** la relation avec les autorités (police, inspecteur du travail, etc.) et les autres parties prenantes (collaborateur, famille, IRP etc.)
- Savoir **communiquer** en situation de crise.

PROGRAMME

Introduction

- Les facteurs de risques qui peuvent générer une crise dans l'entreprise
- Les crises possibles en entreprise

Gestion de crise

- Gérer la relation avec les autorités et les autres parties prenantes (collaborateur, famille, etc.)
- Organiser si nécessaire une cellule de crise : sa composition, ses modalités de fonctionnement
- Organiser le soutien auprès des collaborateurs et de la famille
- Définir un plan d'action

Gestion de la communication

- Définir une communication de crise
- Ce qu'il faut faire et ne pas faire
- Préparer les managers, les directions à relayer la communication de crise
- Communiquer avec les medias

Anticiper et prévoir

- Analyser la situation pour éviter qu'elle ne se produise.
- Connaître les contraintes réglementaires au niveau du droit du travail tel que le harcèlement....
- Capitaliser sur les solutions

Procédures d'alerte

- Définir une ou des procédures d'alerte

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Interactive, entrecoupée d'exercices, jeux de rôle, mises en situation.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Toute personne concernée par ce thème ou désireuse de le découvrir, représentant du personnel, responsable syndical.

DURÉE

1 jour (7 heures)

Le fait religieux en entreprise : comprendre et connaître pour mieux prévenir et accompagner

NOUVEAUTÉ 2018

OBJECTIFS

- **Sensibiliser** les différents acteurs de l'entreprise sur le fait religieux en entreprise
- Leur **permettre** d'acquérir des repères et connaissances précises sur l'expression religieuse en entreprise
- Leur **donner** des outils pour détecter, prévenir des situations susceptibles de se présenter à eux
- **Mobiliser** les ressources nécessaires pour assurer la cohésion difficile et des collectifs de travail

PROGRAMME

Appréhender les différentes pratiques religieuses et les comportements à risque : discrimination, racisme, harcèlement, prosélytisme.

Connaître le droit applicable dans l'entreprise : le cadre général, la jurisprudence, la responsabilité de l'employeur, la charge de la preuve, les juridictions compétentes, les sanctions applicables.

Prévenir les situations à risques : savoir détecter les comportements à risque, les analyser, définir des solutions conciliant les impératifs de l'entreprise et la pratique religieuse.

Responsabiliser tous les acteurs de l'entreprise à la gestion du fait religieux pour prévenir les risques sociaux dans leur entreprise.

Savoir agir et réagir aux différentes situations : revendications de l'exercice religieux.

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Pédagogie interactive, en particulier sur des échanges d'expérience et de pratiques rencontrées par les stagiaires.

ÉVALUATION

Durant la formation, évaluation des connaissances et des acquis (questions-réponses, quizz, QCM, exercices, ateliers).

UNE ATTESTATION EST REMISE EN FIN DE FORMATION

PUBLIC

Toute personne concernée par ce thème ou désireuse de le découvrir, représentant du personnel, responsable syndical.

DURÉE

1 jour (7 heures)

BULLETIN D'INSCRIPTION

FORMATION CHOISIE

- ☐ Engager une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux — Best Of 2017
- ☐ Prévenir les risques psychosociaux — Best Of 2017
- ☐ Connaître les obligations et responsabilités de l'employeur
- ☐ Prévenir les risques psychosociaux dans sa pratique managériale — Best Of 2017
- ☐ Accompagner les salariés en difficulté
- ☐ Définir les indicateurs en santé au travail
- ☐ Prévenir l'agressivité et la violence au travail
- ☐ Identifier, connaître et prévenir un harcèlement moral — Best Of 2017
- ☐ Prévenir le risque suicidaire
- ☐ Prévenir le burn out ou l'épuisement professionnel — Best Of 2017
- ☐ Gérer une situation de crise
- ☐ Le fait religieux en entreprise : comprendre et connaître pour mieux prévenir et accompagner — NOUVEAUTÉ 2018

Date et lieu :

Tarif/personne ou Tarif/groupe :

Total :

SOCIÉTÉ

Raison Sociale : .....

Activité : .....

Numéro de Siret : ..... Effectif de l'entreprise .....

Adresse de l'entreprise : .....

.....

Destinataire de la convention : .....

Téléphone : ..... E.mail : .....

ADRESSE FACTURATION (si différente de l'adresse de la société)

Raison Sociale :
Adresse de l'entreprise :
Numéro de bon de commande :

nom	prénom	adresse	téléphone	mail

Merci de remplir un bulletin d'inscription pour chaque catégorie de stage et de le renvoyer :
par courrier : Technologia / 42, rue de Paradis / 75010 Paris ou par mail : cchanhoun@intec-corporate.com / agerard@intec-corporate.com
Nous contacter au 01 40 22 64 44 ou au 01 40 22 64 43

AGRÉMENTS

Technologia est reconnu en tant qu'organisme de formation professionnelle continue sous le numéro 11751910675.

Technologia est agréé par le Ministère du Travail d'**« Evaluation et maîtrise des risques »**.

Technologia est agréé par le Ministère du Travail en tant qu'organisme de formation habilité à dispenser des stages de formation économique au bénéfice des membres des Comités d'Entreprise (Arrêté n°2007-523 du 23 avril 2007).

Technologia est agréé par le Ministère du Travail en tant qu'organisme de formation habilité à dispenser des stages de formation au bénéfice des représentants du personnel aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (Arrêté n°2007-522 du 23 avril 2007).

Technologia est labellisé DATA DOCK.

Technologia est enregistré en temps qu'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) auprès de la DIRECCTE.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL

Intervenant en Prévention des Risques Professionnels
iprp
Enregistré
à la DIRECCTE

Datadock

CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE

1. OBJET

TECHNOLOGIA est un organisme de formation qui développe, propose et dispense des formations en présentiel soit :

- Inter-entreprises : formation présentée avec un catalogue ou sur le site de Technologia où figurent le programme, des objectifs, la définition du public, des dates, les lieux de formation, le prix. Formation réalisée dans les salles de formations de TECHNOLOGIA ou celles louées à l'extérieur par TECHNOLOGIA.

- Intra-entreprises : formation réalisée à la demande d'un client pour un groupe de stagiaires issu de la même entreprise ou de la même entité.

Son siège social est situé au
42, rue de Paradis - 75010 Paris
Tél : 01 40 22 93 63

Le présent document fixe les « Conditions Générales de Ventes » (« CGV »), qui s'appliquent à toutes les offres de formation proposées par TECHNOLOGIA et faisant l'objet d'une commande de la part d'un Client (ci-après : le client)

2. MODALITÉS D'INSCRIPTION ET DOCUMENTS CONTRACTUELS

Le fait de passer commande implique l'adhésion entière et sans réserve du client aux présentes CGV. Sauf dérogation formelle et expresse de TECHNOLOGIA , ces conditions prévalent sur tout autre document de l'acheteur, et notamment sur toutes conditions générales d'achat.

La commande est réputée ferme et définitive lorsque le Client renvoie, par tout moyen, le bulletin d'inscription signé (fax, transmission électronique, courrier).

Pour chaque action de formation, le Client reçoit deux exemplaires de la convention de formation dont un exemplaire nous est impérativement retourné signé et revêtu du cachet commercial du Client. L'attestation de participation et la feuille d'émargement sont adressées au Client après la formation.

Chaque stagiaire reçoit une convocation soit par courrier, transmission électronique ou par le service formation du Client. Celle-ci définit :
- Le thème de la formation
- Les lieux exacts de la formation
- Les horaires de la formation

Le fait de passer commande implique l'adhésion entière et sans réserve du Client aux présentes CGV et à leur annexe, le Client se portant fort de leur respect par l'ensemble de ses salariés, préposés et agents.

Le Client reconnaît à cet effet que, préalablement à la signature du bulletin d'inscription, il a bénéficié des informations et conseils suffisants par TECHNOLOGIA, lui permettant de s'assurer de l'adéquation de l'offre de services à ses besoins.

TECHNOLOGIA se réserve le droit de réviser les présentes conditions générales à tout moment, les nouvelles conditions s'appliquant à toute nouvelle commande, quelle que soit l'antériorité des relations entre TECHNOLOGIA et le Client.

3. PRIX DE VENTE

L'inscription est effectuée au nom de la personne physique (participant) mais le Client de la Société est l'entreprise ou l'institution (contractant) figurant sur le bulletin d'inscription et payant le montant de la formation.

Tous les prix sont indiqués en euros, hors taxes et sont donc à majorer du taux de TVA en vigueur au jour de l'inscription.

Toute formation ou tout cycle commencé est dû en totalité à titre d'indemnité, même si le participant ne s'est pas présenté.

Nos tarifs sont forfaitaires : ils comprennent la documentation pédagogique remise pendant la formation. Par contre, ils ne comprennent pas les frais de restauration, qui sont facturés en sus.

Pour les formations intra-entreprises, les prix sont valables trois mois à compter de la date d'émission de la proposition et sont révisables annuellement, sauf accord contraire exprès des parties, par indexation sur l'indice Syntec.

4. CONDITIONS DE RÈGLEMENT

Le règlement de l'intégralité du prix de la formation est à effectuer à l'inscription*, ou à réception de la facture, comptant, sans escompte, par virement ou par chèque à l'ordre de TECHNOLOGIA, sauf autres dispositions particulières. * Excepté pour les collectivités territoriales qui, conformément aux règles établies par la comptabilité publique, règlent " après service fait ".

Tout paiement postérieur aux dates d'échéance figurant sur les factures de TECHNOLOGIA donnera lieu à l'application de pénalités de retard égales à 10 fois le taux d'intérêt légal en vigueur et à une indemnité forfaitaire de 40 € conformément à l'article D441-5 du Code de commerce. Ces pénalités sont exigibles de plein droit dès réception de l'avis informant le client qu'elles ont été portées à son débit, ceci sans qu'il soit besoin de mise en demeure.

En cas de paiement effectué par un OPCA, il appartient au bénéficiaire de s'assurer de la bonne fin du paiement par l'organisme concerné. En cas de prise en charge partielle par l'OPCA, la part non prise en charge sera directement facturée au Client. Si l'accord de prise en charge de l'OPCA ne parvient pas TECHNOLOGIA au premier jour de la formation, TECHNOLOGIA se réserve la possibilité de facturer la totalité des frais de formation au Client.

TECHNOLOGIA se réserve le droit :

- d'exclure le participant à la formation si le Client n'a pas transmis son bon de commande à TECHNOLOGIA avant le début de la formation ;
- d'exclure de toute formation présentielle, et ce à tout moment, tout participant dont le comportement gênerait le bon déroulement de la formation et/ou manquerait gravement au règlement intérieur de TECHNOLOGIA-formation.
- de refuser toute inscription de la part d'un Client pour motif légitime et non discriminatoire, et notamment de refuser toute commande d'un Client avec lequel il existerait un litige relatif au paiement d'une commande antérieure.

5. ANNULATIONS / REMPLACEMENTS / REPORTS

Annulation par le client

L'annulation de formations présentielles donne lieu à un remboursement ou à un avoir intégral si elle est reçue au plus tard quinze jours avant le début de la formation. Passé ce délai, le montant de la participation retenu sera de :

- 30 % si l'annulation est reçue 10 jours inclus avant le début de la formation,
- 50 % si elle est reçue moins de 10 jours avant le début de la formation,
- 100 % en cas de réception par la Société de l'annulation moins de trois jours avant le jour J, à titre d'indemnité forfaitaire.

Cependant, si concomitamment à son annulation, le participant se réinscrit à une formation programmée la même année que celle initialement prévue, aucune indemnité forfaitaire ne sera retenue, à moins qu'il annule cette nouvelle participation et ce, quelle que soit la date d'annulation.

Les annulations de formation e-learning, même comprenant un présentiel, font l'objet d'une indemnité correspondant au coût de l'inscription à ladite formation.

Le dédit ne peut en aucun cas être imputé sur le montant de la participation au développement de la formation professionnelle.

Pour les formations présentielles, les remplacements de participants sont admis à tout moment, sans frais, sur communication écrite des noms et coordonnées des remplaçants.

Pour les sessions à la carte, en cas d'annulation par le Client, les indemnités dues par ce dernier à TECHNOLOGIA seront celles détaillées ci-dessus. En revanche, le Client pourra, au choix, dans les 6 mois suivant l'annulation :

- inscrire ses collaborateurs à une session proposée au catalogue interentreprises
- créer une nouvelle session aux conditions d'ouverture du programme « Sessions de formation à la carte ».

Pour les formations de e-learning, des remplacements de participants sont admis à condition d'en informer la Société sept jours à l'avance, sans frais, sur communication écrite des noms et coordonnées des remplaçants. À défaut, une indemnité correspondant au coût de l'inscription à ladite formation sera due à la Société.

Annulation par Technologia

Si le nombre de participants à une formation est jugé insuffisant pour des raisons pédagogiques, TECHNOLOGIA se réserve le droit d'annuler cette formation au plus tard une semaine avant la date prévue. Les frais d'inscription préalablement réglés seront alors entièrement remboursés ou, à votre convenance, un avoir sera émis.

TECHNOLOGIA se réserve le droit de reporter la formation, de modifier le lieu de son déroulement, le contenu de son programme ou les animateurs, tout en respectant la même qualité pédagogique du stage initial si des circonstances indépendantes de sa volonté l'y obligent.

6. RESPONSABILITÉ - INDEMNITÉS

L'employeur - ou selon le cas le participant - s'oblige à souscrire et maintenir en prévision et pendant la durée de la formation une assurance responsabilité civile couvrant les dommages corporels, matériels, immatériels, directs et indirects susceptibles d'être causés par ses agissements ou ceux de ses préposés au préjudice de TECHNOLOGIA. Il s'oblige également à souscrire et maintenir une assurance responsabilité civile désignant également comme assuré TECHNOLOGIA pour tous les agissements préjudiciables aux tiers qui auraient été causés par le participant et contenant une clause de renonciation à recours de telle sorte que la Société ne puisse être recherchée ou inquiétée.

La responsabilité de TECHNOLOGIA envers le Client est limitée à l'indemnisation des dommages directs prouvés par le Client et est en tout état de cause limitée au montant payé par le Client au titre de la prestation fournie.

En aucun cas, la responsabilité de TECHNOLOGIA ne pourrait être engagée au titre de dommages indirects tels que pertes de données, de fichiers, perte d'exploitation, préjudice commercial, manque à gagner ou atteinte à l'image et à la réputation.

Dans tous les cas, la responsabilité de TECHNOLOGIA est exclue en cas de force majeure.

7. CONFIDENTIALITÉ ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Le Client ne peut utiliser les propositions, travaux, études et concepts, méthodes et outils de TECHNOLOGIA que pour les fins stipulées à la commande.

TECHNOLOGIA détient seule les droits intellectuels afférents aux formations qu'elle dispense ; de sorte que la totalité des supports pédagogiques, quelle qu'en soit la forme (papier, numérique, orale…) utilisés dans le cadre de la commande, demeure sa propriété exclusive.

Le Client s'interdit d'utiliser, reproduire, directement ou indirectement, en totalité ou en partie, d'adapter, de modifier, de traduire, de représenter, de commercialiser ou de diffuser à des membres de son personnel non participants aux formations de TECHNOLOGIA ou à des tiers les supports de cours ou autres ressources pédagogiques mis à sa disposition sans l'autorisation expresse et écrite de la Société ou de ses ayants droit.

Les parties s'engagent à garder confidentiels les informations et documents de nature économique, technique ou commerciale concernant l'autre partie, auxquels elles pourraient avoir accès au cours de l'exécution du contrat.

8. COMMUNICATION

Le Client accepte d'être cité par TECHNOLOGIA comme Client de l'offre de services dans le cadre de son activité commerciale, aux frais de la Société.

À cet effet, et sous réserve du respect des dispositions de l'article 7 ci-dessus, TECHNOLOGIA peut mentionner le nom du Client, ainsi qu'une description objective de la nature des prestations, dans les listes de ses références dans le but d'une communication externe comme interne.

9. INFORMATIQUE ET LIBERTÉS

TECHNOLOGIA met en œuvre un traitement de données à caractère personnel ayant pour finalité la gestion des inscriptions. Les informations qui vous sont demandées sont nécessaires au traitement de votre inscription et sont destinées au département formation de TECHNOLOGIA Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2014 et 2016, vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification et de suppression des informations vous concernant, que vous pouvez exercer en vous adressant au Correspondant Informatique et Libertés (CIL) : contact-cnil@technologia.fr ou directement auprès du Service Formation de TECHNOLOGIA.

10. CONTESTATION ET LITIGES

Toute contestation qui n'aurait pas été réglée à l'amiable sera soumise à la loi française et portée devant le Tribunal de Commerce de Paris.

Vous avez un projet de formation
ou tout simplement besoin d'informations ?

Merci de contacter :

Annette Gérard, Directrice formation
Carole Chanhoun, Assistante formation
01 40 22 64 43 / 64 44
contact-formation@technologia.fr

Groupe Technologia

42 rue de Paradis - 75010 Paris
www.technologia.fr

©création grahique : jeanne-marie monpeurt / funyjane@gmail.com