



Centre ESTA

# CATALOGUE FORMATION 2016-2017

CENTRE D'ETUDES PSYCHOSOCIOLOGIQUES ET TRAVAUX DE RECHERCHE APPLIQUEE  
46 boulevard de Strasbourg, 75010 Paris - Tél/Fax : 01 40 43 17 70 - [contact@centre-esta.fr](mailto:contact@centre-esta.fr)  
[www.centre-esta.fr](http://www.centre-esta.fr) - N° de Siret : 784 661 720 000 44 - Code NAF : 7320

# SOMMAIRE

Posture et positionnement de direction	p. 1
Management et gestion des conflits	p. 3
Prévenir les Risques Psychosociaux	p. 5
Gestion des situations de management difficiles	p. 7
Sensibilisation des salariés à la prévention des RPS	p. 9
Formation des membres de CHSCT à la prévention des RPS	p. 11
Approche psychosociologique des ressources humaines	p. 13
Ecoute et conduite d'entretien	p. 15



## **POSTURE ET POSITIONNEMENT DE DIRECTION**

### **FINALITES**

Le directeur est le responsable d'un groupe social qui met son équipe en possibilité de travailler et d'évoluer.

La formation vise à permettre aux participants de clarifier et de structurer leur rôle, leur place et leur fonction de directeur pour eux-mêmes, pour leurs équipes et les partenaires. Elle vise en outre à

- Favoriser l'articulation entre les orientations de la structure et le contexte local des collectifs de travail ;
- Donner de la cohérence aux pratiques globales de l'ensemble des directeurs ;
- Créer un substrat commun sur lequel s'appuieront les pratiques ;
- Créer un réseau où les directeurs se retrouvent dans une démarche partagée.

### **OBJECTIFS PEDAGOGIQUES**

- Mener une réflexion sur son environnement, sur la place qu'il y occupe ;
- Analyser ce qu'il produit dans les interactions avec ses collaborateurs, les familles, les enfants, les autres professionnels ;
- Appréhender des éléments culturels pour penser sa fonction dans sa globalité, analyser ses propres résistances et ses ressources ;
- Construire son positionnement dans un projet collectif
- Développer sa capacité réflexive dans l'action.

### **PUBLIC**

Directeurs (trices) en poste.

### **PRE-REQUIS**

Etre en situation d'occuper un poste de management à l'entrée en formation

## METHODES ET DEMARCHES PEDAGOGIQUES

- Le parti pris de la formation action : la mise en œuvre pour chaque directeur d'un projet à réaliser avec son équipe, permettant un travail d'élaboration de son positionnement.
- Des apports modulaires en fonction des besoins de chaque participant (recueil des attentes pouvant constituer un plan de formation pluriannuel).
- Des interventions dans les collectifs de travail à la demande.
- Un accompagnement individualisé de chaque directeur dans son projet, si besoin est.

## EVALUATION

Evaluation des acquis par auto-diagnostic et retour sur expérience 3 mois après la formation.

## INTERVENANTE

Psychosociologue

## MODALITES

- Partir de son expérience
- Donner du sens au regard des différents courants managériaux
- Clarifier et identifier les attentes de son environnement (conseil d'administration, collaborateurs, parents, partenaires...)
- Elaborer des axes personnels de développement
- Se situer personnellement :
  - Animer, motiver
  - Conduire, piloter
  - Déléguer
  - Contrôler
  - Apprécier

<b>Durée</b> 7 J	<b>Architecture</b> 2+2+1+1+1	<b>Horaires</b> 9h-12h30 13h30-17h
<b>Mode d'organisation</b> Présentiel en intra Formation-action	<b>Thématique</b> Management	<b>Coût</b> 1200 €/ jour



## **MANAGEMENT ET GESTION DES CONFLITS**

### **FINALITES**

La régulation des tensions et des conflits est un des piliers de la fonction managériale. Elle l'est d'autant plus que les situations de travail sont en elles-mêmes toutes susceptibles d'être conflictuelles, ne serait-ce du fait de la différence des places, des rôles et des enjeux de travail de chacun dans une équipe ou dans une organisation.

A partir d'une compréhension positive et constructive du conflit, la formation propose aux participants d'appréhender et de s'approprier les différents ressorts managériaux du traitement de la conflictualité dans les équipes.

### **OBJECTIFS PEDAGOGIQUES**

- Connaître les différentes conceptions du conflits et les différents types de conflit.
- Distinguer conflit / conflictualité / crise / agressivité / violence
- Savoir repérer les sources de conflit et analyser une situation conflictuelle dans ses différentes dimensions.
- Connaître les différentes modalités de traitement des conflits.
- Repérer les ressources et les dispositifs à sa disposition
- Envisager les voies de dépassement d'un conflit.

### **PUBLIC**

Toute personne en situation d'encadrement.

## METHODES ET DEMARCHES PEDAGOGIQUES

La formation se déroule selon différentes modalités pédagogiques.

- la modalité descendante pour les apports théoriques et méthodologiques.
- une modalité plus participative par le biais de :
  - travaux en petits groupes permettant d'explorer des situations de travail vécues,
  - échanges latéraux, débats, récits,
  - jeux de rôles,
  - Exercices et tests.

La démarche dans son ensemble favorise les prises de paroles dans le but de faciliter l'appropriation des notions abordées. Elle cherche à soutenir les acteurs dans la compréhension de leur propre situation de travail ainsi que dans la construction de leur autonomie de pensée et d'action.

## EVALUATION

Evaluation des acquis par auto-diagnostic et retour sur expérience 3 mois après la formation.

## INTERVENANT

Marie-Caroline Artaud, psychosociologue clinicienne.

## MODALITES

<b>Durée -Calibri 12 gras min</b> 3 jours	<b>Architecture</b> 2 jours + 1 jour à 2 mois	<b>Horaires</b> 9h-12h30 13h30 - 17h
<b>Mode d'organisation</b> Présentiel en intra ou inter	<b>Thématique</b> Management / Conflit	<b>Coût</b> 1500 € /jour pour un groupe de 12 participants.



## **PREVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

### **FINALITES**

- Donner des éléments de prévention en sensibilisant en particulier aux déterminants de la qualité de vie au travail
- Apporter les éléments de compréhension sur les risques psychosociaux en les centrant sur le travail, sa nature et son organisation
- Soutenir les participants au plus près de leurs situations de travail concrètes.

### **OBJECTIFS PEDAGOGIQUES**

- Identifier le périmètre des RPS : « De quoi parle-t-on ? »
- Identifier les situations de travail à risques
- Caractériser les facteurs de risques
- Situer les zones d'intervention du management ; agir de façon plus appropriée auprès de ses collaborateurs.
- Identifier les principaux acteurs impliqués et sur lesquels il est possible de s'appuyer
- Identifier les déterminants de la QVT ; les comprendre comme des ressources à la main du management, des RH et plus largement de l'organisation du travail
- Développer les conduites institutionnelles dans le traitement des RPS.

### **PUBLIC**

Management ; encadrement.

### **PRE-REQUIS**

Aucun

### **METHODES ET DEMARCHES PEDAGOGIQUES**

- Apports par l'intervenant.
- Une large place est faite au débat entre participants.
- Travail en ateliers puis en plénière.
- Analyses de situations sur des situations de travail concrètes apportées par les participants.

## EVALUATION

Une journée de retour sur l'expérience de mise en œuvre d'un projet dans le service de l'encadrant permet d'évaluer individuellement les acquis trois mois après la réalisation du module.

Sont évaluées :

- La capacité d'analyse de l'environnement,
- La planification de la mise en œuvre,
- La capacité à mobiliser les acteurs,
- La capacité à faire des évaluations intermédiaires et à ajuster l'action,
- La capacité de mettre en réflexion sa propre implication et ses effets sur la mise en œuvre.

## INTERVENANT

Psychosociologue

## MODALITES

<b>Durée</b> 2 jours	<b>Architecture</b> -	<b>Horaires</b> 9h-12h / 13h30 – 17h00
<b>Mode d'organisation</b> Présentiel en intra	<b>Thématique</b> RPS, QVT	<b>Coût</b> 1 500 € HT



## **GESTION DES SITUATIONS DE MANAGEMENT DIFFICILES**

### **FINALITES**

La formation doit permettre à l'encadrement d'aborder les situations de management difficiles dans une finalité de compréhension et de traitement des problèmes conforme aux lois en vigueur, respectueuses des personnes et des finalités et règles de l'institution.

L'analyse de la complexité des situations difficiles est au centre de la formation . Cette complexité est due au fait qu'elles relèvent à la fois de la réalité subjective, des relations interpersonnelles, des dynamiques collectives, et des logiques organisationnelles et institutionnelles.

### **OBJECTIFS PEDAGOGIQUES**

Permettre la compréhension et le traitement des situations difficiles vécues par les participants et en particulier celles qui relèvent des :

- conduites addictives (en particulier la prévention du risque alcool)
- violences et agressions externes et leurs effets sur les agents
- conflits au travail (et le cas particulier des situations présumées de harcèlements moral)
- tentatives de suicide et les suicides

### **PUBLIC**

Directeur, chef de pôle, chef de service, manager et encadrant de proximité

### **PRE-REQUIS**

Expérience de direction d'encadrement ou de management de personnes et d'équipes

Capacité de réflexion sur sa pratique

Connaissance de son environnement organisationnel et institutionnel

## **METHODES ET DEMARCHES PEDAGOGIQUES**

Les situations de management difficile sont abordées avec une approche psychosociale clinique. Cette approche donne la possibilité de comprendre concrètement les situations de travail en prenant en compte leur complexité .

Une méthode d'analyse de situation est utilisée en alternance avec des apports et des échanges

## **EVALUATION**

Evaluation des acquis par auto-diagnostic et retour sur expérience 3 mois après la formation.

## **INTERVENANT**

L'intervenant est psychosociologue et/ou psychologue

## **MODALITES**

<b>Durée -Calibri 12 gras min</b> 3 jours	<b>Architecture</b> deux jours + 1 jour	<b>Horaires</b> 9h30-17h30
<b>Mode d'organisation</b> Présentiel en intra	<b>Thématique</b> management	<b>Coût</b> 4500



## **SENSIBILISATION DES SALARIES A LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX**

### **FINALITES**

Il s'agit de donner des repères théoriques, faire prendre conscience de la problématique des RPS, et de l'importance d'agir dans la prévention de ces risques.

### **OBJECTIFS PEDAGOGIQUES**

- Identifier le périmètre du domaine intitulé RPS, « De quoi parle-t-on ? »
- Repérer les différentes orientations et démarches engagées pour aborder cette question
- Identifier les principaux acteurs en particulier la médecine du travail, le CHSCT et les RH
- Enoncer ses questions à propos de la Qualité de vie au travail et des RPS

### **PUBLIC**

Tout type de professionnel

### **PRE-REQUIS**

Aucun

### **METHODES ET DEMARCHES PEDAGOGIQUES**

La réflexion sera organisée sous forme d'un débat autour de la caractérisation des déterminants psychosociaux de la santé au travail. On utilisera pour ce faire la grille décrite dans le rapport de Michel Gollac (Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser) et la grille proposée par la Délégation Santé Groupe dans la GP 101 (Prévenir les risques psychosociaux Recommandations et repères méthodologiques).

### **EVALUATION**

Evaluation de satisfaction, évaluation des acquis.  
Bilan avec le management.

## INTERVENANT

Psychologue et psychosociologue

## MODALITES

Afin de faciliter l'appropriation de cette formation-action par l'entité concernée, nous préconisons d'encadrer la journée par deux entretiens avec le management :

- un entretien en amont : afin de prendre connaissance du contexte de l'entité, des spécificités de l'équipe, de l'existence éventuelle de difficultés dans cette équipe, des attentes du management. On profitera de cet entretien pour décider des modalités du débat : opter sur la présence ou non du management pendant la séquence de travail collectif, sur un travail séparé management / salariés puis une mise en commun avec débat sur les convergences et divergences, ou autre.
- un entretien en aval : de débriefing afin de réfléchir sur les suites envisageables par le management.

<b>Durée</b> 1 jour ½	<b>Architecture</b> 1 journée de formation- action + 2 entretiens avec le management	<b>Horaires</b> <b>9h-17h</b>
<b>Mode d'organisation</b> Présentiel en intra	<b>Thématique</b> RPS	<b>Coût</b> 1500 € / jour



## **FORMATION DES MEMBRES DE CHSCT A LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

### **FINALITES**

- Développer l'aptitude des membres de CHSCT à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail
- Initier les participants aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les RPS et améliorer les conditions de travail

### **OBJECTIFS PEDAGOGIQUES**

- Définir les Risques Psychosociaux : périmètre, cadre réglementaire et législatif (Responsabilités et obligations de l'employeur, DUERP, ...)
- Préciser rôles et responsabilités du CHSCT en matière de RPS. Limites du cadre et points de vigilance pour la prévention.
- Acquérir les notions principales sur les troubles psychosociaux et leurs effets sur la santé
- Mieux savoir comment détecter des situations à risques ; notion de signaux faibles
- Acquérir les outils méthodologiques pour la mise en œuvre d'actions de prévention : facteurs de risques, méthodes d'observation du travail, conduite d'entretiens.
- Connaître les facteurs clés de succès pour une démarche de prévention. Identifier les ornières à éviter : modalités d'intervention du CHSCT, travail en pluridisciplinarité.

### **PUBLIC**

Membres de CHSCT

### **PRE-REQUIS**

Aucun

### **METHODES ET DEMARCHES PEDAGOGIQUES**

- Apports par l'intervenant.
- Une large place est faite au débat entre participants.
- Travail en ateliers puis en plénière.
- Analyses de situations sur des situations de travail concrètes apportées par les participants.

**INTERVENANT**

Psychosociologue

**MODALITES**

<b>Durée</b> 2 jours	<b>Architecture</b> -	<b>Horaires</b> 9h-12h / 13h30 – 17h00
<b>Mode d'organisation</b> Présentiel en intra	<b>Thématique</b> RPS, QVT, CHSCT	<b>Coût</b> 1 500 € HT



## **APPROCHE PSYCHOSOCIOLOGIQUE DES RESSOURCES HUMAINES**

### **FINALITES**

En tant qu'ils sont à la croisée d'enjeux multiples qu'ils se doivent de coordonner et d'arbitrer, les acteurs des fonctions RH ont à mobiliser des compétences qui vont bien au-delà de la seule maîtrise technique des dossiers. Il leur est notamment particulièrement précieux de comprendre la grande complexité des situations de travail dans toutes leurs dimensions, organisationnelle, culturelle, groupale, relationnelles etc....

La formation propose aux participants d'approcher les problématiques et les fonctions RH à partir de la compréhension de ces dimensions et des enjeux psychosociologiques qu'elles impliquent (identité, appartenance, pouvoir, sens et valeurs...)

### **OBJECTIFS PEDAGOGIQUES**

- Appréhender les différentes dimensions d'une organisation et d'une situation de travail
- Comprendre les fonctions fondamentales des RH et penser les complémentarités avec les fonctions managériales.
- Repérer les ressorts collectifs et individuels de l'implication dans le travail et de l'efficacité.
- Préparer et mener un entretien
- Préparer et animer un réunion

### **PUBLIC**

Cadres RH, RRH, DRH

Toute personne souhaitant évoluer vers des prises de fonctions RH.

### **METHODES ET DEMARCHES PEDAGOGIQUES**

La formation se déroule selon différentes modalités pédagogiques.

- la modalité descendante pour les apports théoriques et méthodologiques.
- une modalité plus participative par le biais de :

- travaux en petits groupes permettant d'explorer des situations de travail vécues,
- échanges latéraux, débats, récits,
- jeux de rôles,
- Exercices et tests.

La démarche dans son ensemble favorise les prises de paroles dans le but de faciliter l'appropriation des notions abordées. Elle cherche à soutenir les acteurs dans la compréhension de leur propre situation de travail ainsi que dans la construction de leur autonomie de pensée et d'action.

### **EVALUATION**

Evaluation des acquis par auto-diagnostic et retour sur expérience 3 mois après la formation.

### **INTERVENANT**

Marie-Caroline Artaud, psychosociologue clinicienne.

### **MODALITES**

<b>Durée</b> 6 jours	<b>Architecture</b> 3 x 2 jours à deux mois	<b>Horaires</b> 9h-12h30 13h30 - 17h
<b>Mode d'organisation</b> Présentiel en intra ou inter	<b>Thématique</b> Management / Conflit	<b>Coût</b> 1500 € /jour pour un groupe de 12 participants.



## **ECOUTE ET CONDUITE D'ENTRETIEN**

### **FINALITES**

Si l'entretien entre deux personnes est une situation de communication que chacun vit quotidiennement au point de la trouver naturelle, il n'est pas moins une interaction construite dans un contexte culturel, institutionnel, relationnel qui détermine les interlocuteurs dans des rôles, à fortiori quand l'entretien se déroule dans le cadre d'une activité institutionnalisée (salarial, bénévolat...).

La formation propose aux participants d'appréhender l'entretien dans ses dimensions techniques et relationnelles. Elle les invite à mieux définir leur rôle et à interroger leurs pratiques à partir d'axes de réflexion et d'outils méthodologiques susceptibles de les aider à construire leurs entretiens dans une posture ajustée et assumée.

### **OBJECTIFS PEDAGOGIQUES**

- Connaître les différents types d'entretien
- S'approprier les outils de la conduite d'entretien
- Savoir cadrer son entretien
- Comprendre et peaufiner sa posture d'écoute

### **PUBLIC**

Toute personne en situation de relation d'aide et d'accompagnement.

### **METHODES ET DEMARCHES PEDAGOGIQUES**

La formation se déroule selon différentes modalités pédagogiques :

- la modalité descendante pour les apports théoriques et méthodologiques.
- une modalité plus participative par le biais de :
  - travaux en petits groupes permettant d'explorer des situations de travail vécues,
  - échanges latéraux, débats, récits,
  - jeux de rôles,
  - Exercices et tests.

La démarche dans son ensemble favorise les prises de paroles dans le but de faciliter l'appropriation des notions abordées. Elle cherche à soutenir les acteurs dans la compréhension de leur propre situation de travail ainsi que dans la construction de leur autonomie de pensée et d'action.

#### **INTERVENANT**

Marie-Caroline Artaud, psychosociologue clinicienne.

#### **MODALITES**

<b>Durée -Calibri 12 gras min</b> 3 jours	<b>Architecture</b> 2 jours + 1 jour à 2 mois	<b>Horaires</b> 9h-12h30 13h30 - 17h
<b>Mode d'organisation</b> Présentiel en intra ou inter	<b>Thématique</b> Management / Conflit	<b>Coût</b> 1500 € /jour pour un groupe de 12 participants.