



PARCOURS

N°7

.....

PSYCHOLOGIE
DU TRAVAIL ET TRAVAIL
DU PSYCHOLOGUE

.....

LA PRATIQUE DE L'EXÉCUTIVE COACHING

L'exécutif coaching est une démarche par laquelle un(e) dirigeant(e) ou un membre d'une équipe dirigeante est accompagné(e) dans la mise au point de stratégies sur mesure lui permettant de s'adapter de façon optimale aux exigences de son environnement professionnel.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Développer sa posture en mobilisant ses ressources personnelles et ses capacités de leadership ;
- Acquérir les techniques spécifiques à l'exécutif coaching ;
- Valoriser et intégrer pleinement cette expertise à son activité, en mettant son énergie et celle de ses collaborateurs au service de la réussite commune.

PUBLIC CONCERNÉ

Professionnel(le)s du coaching (certifié(e)s ou pouvant se prévaloir d'une expérience significative dans cette pratique), certifié(e)s à l'issue du module « La Pratique du Coaching Professionnel ».

Prérequis : faire l'expérience du coaching.

Adresser votre candidature à :

formation@psycho-prat.fr avec les éléments suivants :

- Présenter en quelques lignes votre projet professionnel ainsi que les objectifs recherchés, en lien avec la formation à laquelle vous candidatez ;
- Un curriculum vitae avec vos coordonnées complètes (adresse, téléphone et courriel), détaillant notamment votre parcours professionnel, les diplômes obtenus et les formations effectuées.

MODALITÉS DE LA FORMATION

Cinq journées de 9h00 à 17h30, soit 35 heures en présentiel.

Ce stage est accessible aux personnes à mobilité réduite.

INTERVENANT

Frédéric SOS

Psychologue diplômé de l'École de Psychologues Praticiens (spécialisation psychologie des organisations). Fondateur de la Société Racinal.

Spécialiste de l'accompagnement de dirigeants et d'équipes dirigeantes. Consultant, coach et superviseur. Professeur à l'École de Psychologues Praticiens pendant 25 ans (jusqu'en 2019).

CONTENU DE LA FORMATION

Le process de l'accompagnement : structure et déroulement d'un programme de coaching

- Les spécificités de la responsabilité du dirigeant, son contexte singulier ;
- La demande, les besoins et les indications de coaching propres au dirigeant ;
- La formalisation contractuelle (objectivation des critères de réussite).

La posture du coach

- Les leviers de légitimité du coach ;
- L'exigence d'assertivité ;
- Interpeller un « manager de managers » ;
- Supervision de pratiques - travail personnel ;
- Éthique et déontologie.

La prise en compte des spécificités du dirigeant

- La question du sens associée à l'action collective ;
- Le niveau adapté de la représentation, la vision, l'articulation avec l'élaboration stratégique ;
- Le rapport au pouvoir, migration du « modèle » managérial vers un « modèle » de leadership ;
- Privilégier et développer des leviers de pilotage équilibrant, garantie de cohérence et gestion du paradoxe ;
- La « maîtrise » de son impact, la puissance de l'effet « modèle » ;
- La place des émotions, la nécessité de dépasser les idées reçues ;
- Une relation différente au temps, la gestion du décalage entre impulsions données et observation des résultats ;
- L'implication dans les process de transition ;
- La perception d'un certain isolement.

Les outils et les principales techniques : un outil de diagnostic des comportements de leadership

- Prise en main de Focus Leader ;
- Les techniques de coaching à forte valeur ajoutée auprès du(de la) dirigeant(e) ;
- L'articulation entre confrontation/mise en tension, stratégie de réussite et mise en œuvre de la décision ;
- Prédominance de la dimension non verbale.

VALIDATION DES ACQUIS

- Un mémoire sur cette expérience sera réalisé et soutenu devant un jury.

NIVEAU DE SATISFACTION

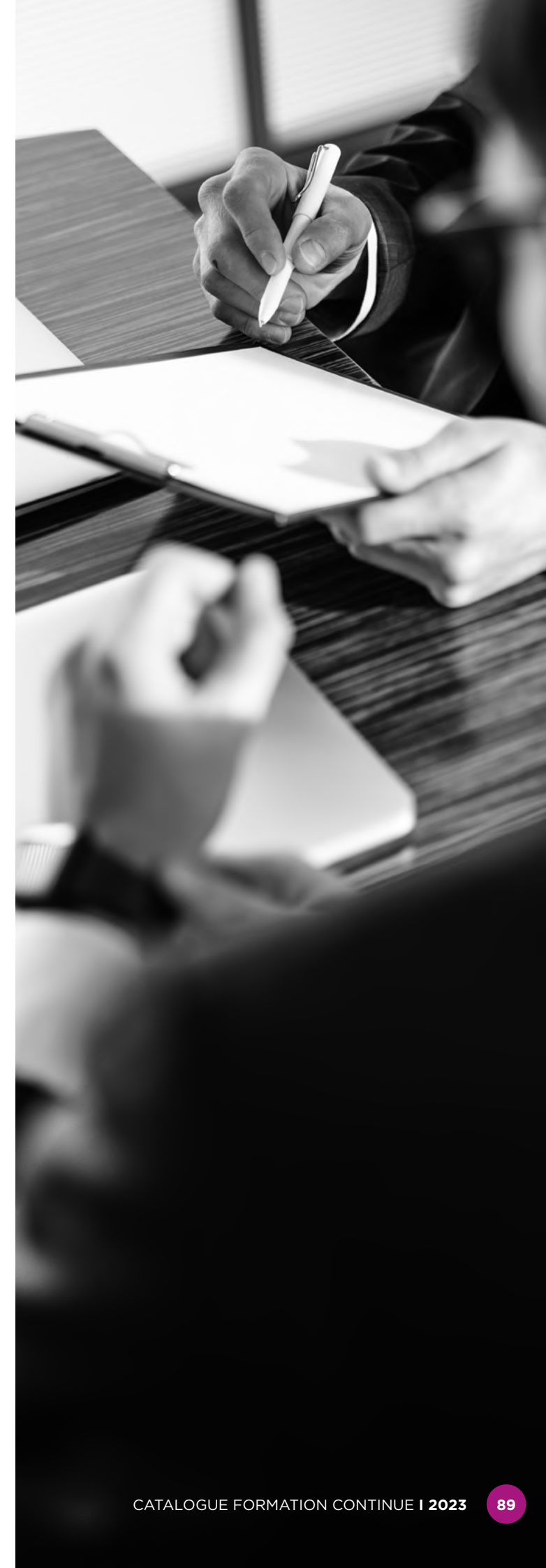
- ★★★★★*

TARIFS

- 2 500€ TTC pour les particuliers.
- 3 200€ TTC pour les organismes, institutions et entreprises.

L'organisateur se réserve le droit de reporter ou d'annuler cette formation si les circonstances l'y obligent.

* Note obtenue lors de la dernière session de formation.





PROGRAMME DÉTAILLÉ

JOUR 1

- Clarifier ses motivations à accompagner des dirigeant(e)s ;
- Établir les spécificités de cette population, la singularité de ses demandes ;
 - Repérer les pensées et sentiments influençant son écoute et son analyse, se recentrer sur l'observation de la personne coachée : exercice et débriefing ;
- Réfléchir aux thématiques privilégiées par le(la) dirigeant(e) : approche du Corporate Coaching, du Coaching d'Organisation et du coaching d'équipe dirigeante ;
- Mettre en œuvre les prérequis posturaux spécifiques de cette activité ;
 - Expliciter sa propre vision du métier de dirigeant(e) ;
 - Points de repère bibliographiques.

JOUR 2

- Étudier les exigences liées à la temporalité des séances, structure de la séance ;
 - Capter les signaux non verbaux, les incongruences : entraînement à l'observation ;
 - Utiliser avec discernement les 21 techniques structurant l'influence du coach en cohérence avec son intention ;
- L'intention du coach : le modèle A.O.C.



JOUR 3

- S'approprier le référentiel de Leadership de Focus Leader ;
- Associer les enjeux et la valeur ajoutée du(de la) dirigeant(e) avec les différents comportements mobilisés dans l'exercice du leadership ;
 - Repérer les caractéristiques de son propre impact, notamment dans la relation commerciale, positionner la nature et son niveau d'influence dans la relation avec la personne coachée ;
- Prendre appui sur les Critères de Réussite du coaching et sur la stratégie de Réussite du client ; appréhender la notion de résultats du coaching.

JOUR 4

- Pratiquer des exercices de calibration ;
- Passer des séquences de supervision : dépasser une difficulté ou un point de blocage ;
 - Prendre appui sur la supervision de sa pratique : « l'effet laboratoire » ;
 - Affiner sa pratique d'explicitation de la Stratégie de Réussite, repérer et investir sa place de coach dans le processus de réussite du coaché ;
- Débriefing des apports bibliographiques ;
- Clôturer le coaching, les modalités de prolongement de son action.

JOUR 5

- Pratiquer une séquence de supervision : se confronter à son propre « modèle de coach » ;
- Appréhender son attente du « coaché idéal » ;
- Clarifier les points de confusions ou de réticence dans l'utilisation des différentes techniques, repérer les axes les plus pertinents de sa progression dans cette activité.



L'INSTALLATION EN LIBÉRAL : DU PROJET À LA RÉALISATION PRATIQUE

Créer son propre cabinet ? Affirmer sa singularité dans un projet prenant bien souvent la forme d'une extraordinaire aventure professionnelle...
Qui n'en a pas déjà rêvé ? Mais comment faire ?
Quelles précautions prendre ?

À partir d'apports techniques et pratiques (quizz, débats contradictoires, partage d'expériences et mutualisation de bonnes pratiques), ce module vous aidera à anticiper les différentes facettes de votre projet et à le concrétiser le plus sereinement possible.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- **Créer son cabinet : contexte, enjeux et précautions à prendre ;**
- **Étudier les risques et opportunités d'un lancement d'activité en libéral ;**
- **Réfléchir aux ressources à mobiliser ;**
- **Concevoir son projet de manière efficace, en cohérence avec les spécificités du métier de psychologue.**

PUBLIC CONCERNÉ

Psychologues cliniciens ou exerçant dans les domaines de l'entreprise, psychiatres, thérapeutes, coachs souhaitant exercer, ou exerçant déjà en libéral.

Prérequis : investir un projet d'installation en libéral, quel que soit le niveau d'avancement de ce projet. Des professionnels ayant déjà « sauté le pas » pourront également trouver matière à renforcer la qualité de leur positionnement et leur impact « commercial ».

MODALITÉS DE LA FORMATION

Le 05 octobre 2023 de 9h00 à 17h30 et le 06 octobre 2023 de 9h00 à 12h30, soit 10 heures en présentiel.

Ce stage est accessible aux personnes à mobilité réduite.

INTERVENANTS

Pascal OLIVIER

Psychologue clinicien, exerçant en libéral et en institution.
Expert près la cour d'appel de RIOM (63).
Enseignant et formateur.

Frédéric SOS

Psychologue diplômé de l'École de Psychologues Praticiens (spécialisation psychologie des organisations).
Fondateur de la Société Racinal.
Spécialiste de l'accompagnement de dirigeants et d'équipes dirigeantes. Consultant, coach et superviseur.
Professeur à l'École de Psychologues Praticiens pendant 25 ans (jusqu'en 2019).

CONTENU DE LA FORMATION

Quel que soit le type de projets, nous travaillerons sur le socle commun d'actions à engager et des points de vigilance à prendre en compte.

Aspects juridiques et administratifs

- Type d'entreprise (micro-entreprise, entreprise individuelle, SARL, SA, association...);
- Démarches d'enregistrement auprès des différents services (URSSAF, régime de santé et de retraite, Préfecture...);
- Réforme du système d'assurance maladie et réforme de l'impôt sur le revenu pour les indépendants ;
- Titre, référencement ADELI, réglementation (psychologue, psychothérapeute, psychiatre, coach...);
- Double régime (salarié et libéral) ;
- Local (professionnel, mixte...) et son aménagement ;

- Aspects financiers, aides à la création d'entreprise ; assurances, formation continue des indépendants, comptabilité, facturation, compte bancaire, taxes diverses... ;
- Nouvelles lois sur les obligations d'affichage : tarif et prestations, RGPD ;
- Codes légaux de référence du psychologue en libéral.

Aspects marketing et « commerciaux »

- Comment clarifier et formaliser son offre ? Pour quel public ? Comment se différencier sur le « marché » ? Comment communiquer (réseau, publicité, annuaires, internet, contact professionnel) ;
- Sa propre « posture », ses comportements en relation avec le(la) client(e) (utilisation de l'approche de diagnostic Focus Client© ; chaque participant aura répondu au questionnaire dédié, préalablement au séminaire).

Réflexion sur les projets

- Étude de chaque projet, de sa faisabilité, questions diverses.

VALIDATION DES ACQUIS

- Questionnaire d'introduction et questionnaire de clôture.

NIVEAU DE SATISFACTION

• ★★★★★*

TARIFS

- **600€ TTC** pour les particuliers.
- **750€ TTC** pour les organismes, institutions et entreprises.

L'organisateur se réserve le droit de reporter ou d'annuler cette formation si les circonstances l'y obligent.

* Note obtenue lors de la dernière session de formation.



PROGRAMME DÉTAILLÉ

JOUR 1

- Formuler une première approche du projet : intentions, préoccupations, valeur-ajoutée escomptée, spécificité de l'offre et positionnement sur le « marché » ;
- Intégrer les aspects administratifs et juridiques ;
- Affiner son projet.

JOUR 2

- Expliciter ses comportements en situation « commerciale » : quel impact et quelle cohérence avec l'offre et son positionnement ? ;
- Construire un Plan d'Action Individuel visant à faire évoluer un comportement ;
- Présenter son projet sous trois formats différents.



ACCOMPAGNER AVEC L'APPROCHE NARRATIVE

L'approche narrative a été développée dans les années 1990 par deux thérapeutes Michael WHITE (Australie) et David EPSTON (Nouvelle-Zélande).

Réunissant dans le monde une forte communauté de praticien(ne)s et de chercheur(e)s, elle est enseignée en France depuis 2004. Elle trouve des applications en coaching d'entreprise, thérapie individuelle et familiale, travail social, éducation et dans une grande variété de domaines liés à l'accompagnement.

L'approche narrative présuppose notamment que notre identité se construit à partir des histoires que nous nous racontons et que les autres racontent sur nous. Elle s'appuie également sur l'idée que les récits que nous produisons en permanence sur notre vie peuvent soit nous enfermer, soit nous libérer, et qu'il existe toujours une multiplicité de points de vue pour rendre compte d'une situation.

Les personnes en consultation présentent souvent des récits de leur vie saturés de problèmes. Ils en viennent à dessiner des territoires dépourvus d'ouvertures vers les possibilités. Dans les entretiens guidés par les pratiques narratives, les histoires négligées et les compétences des gens sont richement mises à jour, contribuant ainsi à redéfinir des conclusions identitaires positives.

Cela rétablit des fondations solides pour réduire l'influence des problèmes sur leur vie, retrouver de l'initiative personnelle et résoudre des situations difficiles.

PUBLIC CONCERNÉ

- Professionnel(le)s de la relation d'aide et de l'accompagnement, Psychologues, Psychothérapeutes, Travailleur(se)s sociaux et éducateur(trice)s, médiateur(trice)s, Professionnel(le)s de santé... ;
- Spécialiste RH, intervenant(e)s en outplacement, en bilan de compétences ;
- Coachs professionnels.

Toute personne intervenant dans le champ de la relation humaine désireuse d'enrichir ses modèles d'intervention.

Prérequis : aucun prérequis hormis posséder les diplômes du public concerné par la formation.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- **Connaître les idées, concepts et pratiques-clés de l'approche narrative ;**
- **Savoir conduire un entretien narratif ;**
- **S'approprier les questionnements de référence ;**
- **Développer la pratique de l'écrit et du témoignage.**

MODALITÉS DE LA FORMATION

Trois journées en présentiel et 3 journées en distanciel, au choix selon les disponibilités :

- 1^{re} session : les 25-26-27 janvier 2023 en présentiel de 9h30 à 17h00, soit 18 heures de formation ;
- 2^e session : les 13-14-15 mars 2023 en distanciel (zoom) de 9h30 à 17h00, soit 18 heures de formation.

Ce stage est accessible aux personnes à mobilité réduite.

INTERVENANTS

Formation co-animée en binôme par 2 membres du Collectif Narratif, Coachs et praticiens narratifs certifiés.

Isabelle LEVASSEUR

Psychologue diplômée de l'École de Psychologues Praticiens (spécialité Psychologie du Travail et des Organisations).
Coach systémicienne.
Praticienne narrative certifiée.
Intervenante à l'École de Psychologues Praticiens.
Enseignante en Pratiques Narratives à l'IFOD (École du Coaching et de l'accompagnement).
Spécialisée dans l'accompagnement des managers et des équipes dans les organisations et les entreprises.

Laurence MARGEAT

Coach Sénior certifiée.
Praticienne narrative certifiée.
Intervenante à l'École de Psychologues Praticiens.
Enseignante en Pratiques Narratives à l'IFOD (École du Coaching et de l'accompagnement).
Consultante, pédagogue.
Spécialisée dans l'accompagnement des transitions professionnelles.

Philippe MARTIN

Coach Sénior certifié.
Praticien narratif certifié.
Intervenant à l'École de Psychologues Praticiens.
Enseignant en Pratiques Narratives à l'IFOD (École du Coaching et de l'accompagnement).
Intervenant à L'Université Paris Dauphine.
PSL (Master Coaching & accompagnement de la transformation des organisations publiques).
Coach professionnel.

CONTENU DE LA FORMATION

Formation active avec plus de 50 % du temps consacré à l'entraînement.

- Apports théoriques et méthodologiques ;
- Exercices d'entraînement des compétences, mises en situation ;
- Partage d'expériences et exemple d'accompagnement terrain ;
- Débriefing, feed-back et arrêts sur image ;
- Visionnage de séances filmées.

VALIDATION DES ACQUIS

- QCM de compréhension.

TARIFS

- **1 440€** TTC pour les particuliers.
- **1 800€** TTC pour les organismes, institutions et entreprises.

L'organisateur se réserve le droit de reporter ou d'annuler cette formation si les circonstances l'y obligent.



PROGRAMME DÉTAILLÉ

JOUR 1

- Les idées-clés et concepts sous-tendant la démarche, les présupposés de base ;
- La notion d'histoire : comment nos récits nous façonnent, la métaphore littéraire ;
 - Les témoins extérieurs : narration et re-narration ;
- L'externalisation des problèmes et la conversation externalisante.

JOUR 2

- La conception narrative de l'identité, les états intentionnels ;
 - Le concept d'échafaudage ;
 - La posture du praticien narratif ;
 - Les exceptions : mise en lumière des initiatives ;
- Les écrits au service de la reconnaissance et du soutien des histoires préférées.

JOUR 3

- Les conversations pour redevenir auteur ;
 - La métaphore du club de vie ;
 - Les conversations de regroupement ;
 - Le récapitulatif des apprentissages.



GÉRER EFFICACEMENT LE STRESS, LES CONFLITS ET L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

Conçu à partir du modèle de l'Approche Neurocognitive et Comportementale (ANC) et le livre à succès de Jacques FRADIN « L'intelligence du stress » (Eyrolles, 2008), cette formation a pour but d'apporter un éclairage concret et des outils opérationnels pour lutter efficacement contre le stress au travail, pour mieux gérer des conflits et des émotions, et pour prévenir l'épuisement professionnel (burn-out, bore-out, brown-out), au service d'une culture de performance « durable ».

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les symptômes du stress et les réactivités émotionnelles dans les situations difficiles ou conflictuelles ;
- Acquérir des outils pratiques pour désamorcer le stress et développer l'adaptabilité des équipes ;
- Comprendre l'épuisement professionnel et ses sources multiples (burn-out ou surinvestissement émotionnel, brown-out ou perte de motivation et de valeurs, bore-out ou « surplus d'ennui ») ;
- Agir efficacement pour prévenir l'épuisement (outils de diagnostic, mise en œuvre d'actions) ;
- Favoriser la performance « durable » : leviers individuels, managériaux et organisationnels.

PUBLIC CONCERNÉ

Psychologues du travail, professionnel(le)s des ressources humaines, intervenant(e)s en entreprise (consultant(e)s, formateur(trice)s, coachs), et professionnel(le)s de la relation d'aide et de santé.

Prérequis : aucun prérequis hormis posséder les diplômes du public concerné par la formation.

MODALITÉS DE LA FORMATION

Deux journées de 9h30 à 17h00, soit 12 heures en présentiel.

Ce stage est accessible aux personnes à mobilité réduite.

INTERVENANTE

Lyndi VAN DER HOUT

Psychologue du Travail.
Enseignante à l'École de Psychologues Praticiens.
Consultante-Psychologue à l'INC (Institute of NeuroCognitivism).
Certifiée à l'Approche Neurocognitive et Comportementale.

CONTENU DE LA FORMATION

L'Approche Neurocognitive et Comportementale (ANC) présente une grille de lecture innovante du comportement humain dans toutes ses dimensions : adaptatives, cognitives, et émotionnelles. Cette formation a pour objectif de répondre aux enjeux dans le cadre de la prévention des Risques Psychosociaux : le stress, la gestion des émotions et le risque de surinvestissement. Elle se veut avant tout pragmatique, en proposant des outils accessibles à toutes et tous et directement transposables aux différents contextes professionnels et corps de métiers :

- Comment gérer le stress au travail, comment accompagner un client, collègue ou collaborateur en difficulté ? ;
- Comment diminuer les rapports de force/jeux de pouvoir et favoriser l'assertivité ? ;
- Comment éviter le stress chronique et repérer les signaux de l'épuisement professionnel ? ;

- Comment identifier, puis agir face aux différents types d'épuisement (burn-out, brown-out, bore-out) ;
- Comment favoriser une culture de « performance durable » au travail ?

VALIDATION DES ACQUIS

- QCM.

TARIFS

- **680€** TTC pour les particuliers.
- **850€** TTC pour les organismes, institutions et entreprises.

L'organisateur se réserve le droit de reporter ou d'annuler cette formation si les circonstances l'y obligent.



PROGRAMME DÉTAILLÉ

JOUR 1

Matin

L'intelligence du stress et la gestion des modes mentaux :

- Comprendre les notions fondamentales de l'ANC et ses applications clinique/entreprise ;
 - Diagnostiquer les trois états type du stress : la fuite, la lutte et l'inhibition (études de cas, auto-test) ;
 - Identifier les deux grands « modes mentaux » : Mode Mental Automatique et Mode Mental Adaptatif ;
- Gérer et réduire sa stressabilité grâce à la bascule adaptative (exercices).

Après-midi

Gérer le stress relationnel, réduire les rapports de force :

- Identifier et amorcer la réactivité émotionnelle chez son interlocuteur (exercices/études de cas) ;
- Communiquer avec une personne stressée pour la remettre en action de manière sereine (exercices) ;
- Reconnaître et limiter les jeux de pouvoir et les rapports de force dans les collectifs (jeux de rôle) ;
 - Favoriser l'assertivité : travailler les clés de posture et de communication adaptée.

JOUR 2

Matin

Lutter contre l'épuisement professionnel et la sur-performance :

- Comprendre le lien entre stress chronique et les 3 types d'épuisement professionnel (auto-test) ;
- Zoom sur le Bore-out (« surplus d'ennui ») et le Brown-out (perte de motivation et de valeurs) ;
 - Zoom sur le Burn-out (sur-investissement émotionnel) et le Burn-in (phase de pré-Burn out) ;
 - Identifier quelques outils de prévention, leviers individuels, managériaux et organisationnels.

Après-midi

Agir pour prévenir l'épuisement et stimuler la performance « durable » au travail :

- Agir sur le stress chronique (exercices/études de cas) ;
- Agir sur la démotivation, la perte de valeurs et l'ennui (exercices/études de cas) ;
- Accompagner et réduire le surinvestissement (exercices/études de cas) ;
- Réfléchir aux pistes pour développer la performance durable et l'engagement au travail.

LES PSYCHOLOGUES ET LE DROIT : COMPRENDRE LES DROITS, LES DEVOIRS ET LES OBLIGATIONS

Une pratique psychologique qui ne s'appuie pas sur le droit se prive d'un outil essentiel. Les références à l'éthique et la déontologie sont privilégiées par les psychologues, mais ces notions, certes indispensables, restent limitées lorsqu'elles ne renvoient pas aux règles juridiques. Ce stage, animé par une psychologue et un juriste, professionnels de terrain et auteurs du Droit à l'usage des psychologues (Dunod) répond de manière pratique, dans un langage accessible à toutes et tous, aux questionnements des psychologues : sont-ils soumis au secret professionnel ? Quel statut ont leurs écrits ? Comment peuvent-ils engager leur responsabilité civile, pénale ou disciplinaire ? Tous les psychologues ont-ils les mêmes obligations ? Peuvent-ils recevoir un(e) mineur(e) seul(e), sans autorisation parentale ? Que doivent-ils faire face à une personne en danger, qu'elle soit mineure, majeure ou « vulnérable » ?

Toutes les situations auxquelles le(la) psychologue peut se trouver confronté, quel que soit son public ou son lieu d'exercice, seront abordées de manière très interactive.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Acquérir des connaissances théoriques et pratiques sur le droit, pour mieux respecter les droits des patient(e)s, des client(e)s, des usager(e)s, etc. ;
- Connaître le cadre légal d'intervention des psychologues pour exercer sereinement ;
- Comprendre les différents types de responsabilités ;
- Appréhender la discrétion, la confidentialité et le secret professionnel ;
- Savoir ce à quoi engagent et exposent les écrits réalisés par les psychologues.

PUBLIC CONCERNÉ

Tous les psychologues, quels que soient leurs lieux et modes d'exercice.

MODALITÉS DE LA FORMATION

Deux journées de 9h30 à 17h00, soit 12 heures en distanciel.

INTERVENANTS

Pierre-Brice LEBRUN

Ancien éducateur spécialisé.
Enseignant en droit dans le secteur social et médicosocial.

Mélanie DUPONT

Psychologue.
Docteur en psychologie, Unité médico-judiciaire de l'Hôtel-Dieu, Paris.
Enseignante à l'École de Psychologues Praticiens.
Enseignante à l'université Paris Nanterre La Défense.
Présidente de l'association Centre de Victimologie pour Mineurs.
Présidente de l'association des psychologues de médecine légale.

CONTENU DE LA FORMATION

- Les responsabilités du psychologue : morale, civile, pénale, disciplinaire, professionnelle, etc. ;
- Le respect de la vie privée : discrétion, confidentialité, secret professionnel ;

- Les écrits du psychologue : dossier médical, notes personnelles, comptes rendus d'examen, rapports, information préoccupante, signalement, etc. ;
- Le psychologue face à l'autorité parentale ;
- La protection des personnes vulnérables, mineures et majeures.

VALIDATION DES ACQUIS

- QCM.

NIVEAU DE SATISFACTION

- Non renseigné.

TARIFS

- 680 € TTC pour les particuliers.
- 850 € TTC pour les organismes, institutions et entreprises.

L'organisateur se réserve le droit de reporter ou d'annuler cette formation si les circonstances l'y obligent.



PROGRAMME DÉTAILLÉ

JOUR 1

Matin

Mélanie DUPONT

L'encadrement légal de la pratique psychologique :

- L'usage du titre de psychologue ;
- L'usage du titre de psychothérapeute ;
- Les obligations et devoirs du psychologue : discrétion, réserve, secret professionnel.

Les psychologues et l'expertise judiciaire :

- La réquisition judiciaire ;
- L'expertise judiciaire, au pénal et au civil ;
- La saisie du dossier de l'usager(e) par l'autorité judiciaire.

Après-midi

Pierre-Brice LEBRUN

Apports théoriques interactifs avec questions/réponses, études de situations, de jurisprudences

La responsabilité comme contrepoids de la liberté :

- Les droits, les devoirs et les obligations ;
- Les différentes responsabilités juridiques (pénale, civile, contractuelle, disciplinaire) et morales ;
- La responsabilité collective ;
- La responsabilité des personnes morales (responsabilité institutionnelle) ;
- La responsabilité par ricochet du cadre et du dirigeant ;
- L'engagement de la responsabilité par les paroles et les écrits.

La responsabilité civile :

- Le préjudice et la réparation ;
- La responsabilité du fait d'autrui ;
- Les dommages & intérêts.



La responsabilité pénale :

- L'infraction et la sanction ;
- L'action et l'omission, l'imprudence et la négligence.

La responsabilité professionnelle :

- La faute de service et la faute détachable du service ;
- L'engagement de la responsabilité personnelle ;
- La responsabilité engagée par les actes, les paroles et les écrits ;
- La responsabilité civile professionnelle (RCP).

Le respect de la vie privée, un droit inaliénable reconnu à chaque citoyen :

- Un droit fondamental garanti par la Constitution ;
- Une notion issue du droit civil qui engage la responsabilité civile ;
- Un non-respect qui cause un dommage qui doit être réparé ;
- Une question éthique et déontologique fondamentale.

JOUR 2

Matin

Pierre-Brice LEBRUN

Apports théoriques interactifs avec questions/réponses, études de situations, de jurisprudences

Le secret professionnel, un outil légal pour protéger la vie privée :

- Une notion issue du droit pénal qui engage la responsabilité pénale ;
- Un non-respect qui constitue une infraction délictuelle ;
- Un nombre réduit de professionnels astreints au secret ;
- Un secret « médical » absolu pour protéger le(la) patient(e) ;
- Un secret professionnel inopposable à la police et la justice (saisie des dossiers, etc.).

L'accès aux soins des mineur(e)s et des majeur(e)s protégé(e)s



L'obligation de discrétion et de confidentialité :

- Une notion qui engage la responsabilité disciplinaire ;
- Une obligation légale ou contractuelle ;
- Une question éthique et déontologique fondamentale ;
- Une obligation de réserve qui protège l'employeur.

Le partage de l'information (le « secret partagé ») :

- Un partage très encadré, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'hôpital ;
- Un partage limité aux informations strictement nécessaires ;
- Une différence entre les informations « à caractère secret » et les informations factuelles ;
- Un circuit de l'information qui doit respecter et protéger la vie privée.

Après-midi

Pierre-Brice LEBRUN

Apports théoriques interactifs avec questions/réponses, études de situations, de jurisprudences

Le cadre légal des écrits professionnels :

- Un dossier du bénéficiaire dont l'accès est réservé ;
- Un dossier social et un dossier patient ;
- Un contenu qui s'adapte au destinataire, à la réponse espérée ;
- Un(e) usager(e) qui a accès aux documents qui le concernent ou l'évoquent ;
- Une inflation d'écrits qu'il faut savoir limiter.

La révélation de l'information et l'obligation de signaler :

- Le signalement et l'information préoccupante ;
- Le contenu du signalement et de l'information préoccupante ;
- La « levée » du secret professionnel ;
- Le doute raisonnable et réfléchi ;
- L'absence de signalement et la non-assistance à personne « en danger » (en péril) ;
- La responsabilité de celui qui signale, qui informe ;
- La responsabilité de celui qui ne signale pas, qui n'informe pas.



GESTION DU CHANGEMENT : ACCOMPAGNER LES ÉQUIPES ET LES PERSONNES POUR RÉUSSIR LES TRANSFORMATIONS

Les transformations individuelles et collectives sont des cheminements longs et complexes alors que les acteur(trice)s du changement ont besoin d'agir rapidement et simplement.

Cette formation apporte des outils, méthodes et réflexions pragmatiques permettant de mieux cibler et organiser son action tout en se concentrant sur l'humain. Au cours de ces trois jours, les participant(e)s travaillent sur leurs situations personnelles pour repartir avec des actions concrètes et rapidement applicables. Les nombreux échanges, le feedback et le co-développement permettent à chacun d'enrichir, diversifier et questionner en confiance son expérience et sa pratique.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre les enjeux humains des changements au sein des entreprises et des organisations ;
- Savoir élaborer un plan d'accompagnement du changement adapté à différentes problématiques ;
- Anticiper les risques sociaux liés aux changements ;
- Comprendre les mécanismes d'engagement dans le changement ;
- Savoir valoriser le facteur humain comme un levier de réussite des changements ;
- Découvrir et expérimenter quelques outils d'accompagnement du changement centrés sur l'humain, la dynamique de groupe, à partir de la pratique et de son analyse.

PUBLIC CONCERNÉ

DRH, RRH, psychologues, consultant(e) intervenant sur des changements individuels ou collectifs, au sein d'organisations.

Prérequis : aucun prérequis hormis posséder les diplômes du public concerné par la formation.

MODALITÉS DE LA FORMATION

Trois journées de 9h00 à 17h30, soit 18 heures en présentiel.

Ce stage est accessible aux personnes à mobilité réduite.

INTERVENANTE

Françoise BERTHIER
Psychologue spécialisée en Ressources Humaines, bénéficiant de plus de 30 années d'expérience en Ressources Humaines, consulting et formation. Experte en Développement des organisations et en accompagnement de transformations organisationnelles, sociales et culturelles en contexte international.

CONTENU DE LA FORMATION

L'enjeu humain des changements

- Analyser les réactions humaines et mécanismes psychologiques dans un monde volatil et incertain où les changements sont permanents ;
- Définir le changement, identifier et quantifier l'impact humain pour calibrer son intervention ;
- Anticiper les situations à risque social : matrice d'analyse de risque.

Les dispositifs d'accompagnement du changement

- Introduction à quelques modèles d'accompagnement du changement (Kotter, Bridges, McKinsey...);
- Les rôles de chacun(e) dans les dispositifs d'accompagnement du changement : Ressources Humaines, consultant, chef de projet, manager, salarié ;
- Le plan en trois étapes : besoins individuels et collectifs à chacune des étapes, découverte d'outils permettant le déclic de l'engagement dans le changement.

L'engagement des équipes, clé de voute de tout dispositif de changement

- Définir un plan de communication ;
- Faciliter la coopération ;
- Utiliser la co-création du changement comme outil d'accompagnement ;
- Mesurer l'engagement dans le changement pour adapter ses interventions.

VALIDATION DES ACQUIS

- Mises en situation.

NIVEAU DE SATISFACTION

- ★★★★★*

TARIFS

- 960€ TTC pour les particuliers.
- 1 200€ TTC pour les organismes, institutions et entreprises.

L'organisateur se réserve le droit de reporter ou d'annuler cette formation si les circonstances l'y obligent.

* Note obtenue lors de la dernière session de formation.



PROGRAMME DÉTAILLÉ

JOUR 1

- Contextualiser les changements, changements de type 1 ou 2 ;
- Changements et transformations : identifier les impacts sur les individus et les équipes ;
- Clarifier une situation de changement, comprendre les enjeux pour mieux cibler son action : application à chaque situation individuelle.

JOUR 2

- Présentation de méthodes d'accompagnement du changement : Kotter, McKinsey, Bridges, 3 Étapes. Illustrations et analyse diagnostic des situations individuelles apportées par les participants ;
- Préparer un plan d'action pour chaque situation individuelle, basé sur le plan en 3 étapes ;
- Identifier les rôles et responsabilités dans les changements : les ressources humaines, les consultant(e)s, les managers, les salarié(e)s... Application aux situations individuelles.

JOUR 3

- La « boîte à outils » de l'accompagnement du changement, recommandations pour chacune des étapes : avant le changement, pendant le changement, après le changement ;
- Comment mettre l'engagement individuel au cœur de chaque action d'accompagnement du changement ;
- Le co-développement : comprendre la méthodologie pour en faire levier d'accompagnement du changement.

MAÎTRISER L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES, DU RECRUTEMENT À L'ASSESSMENT-DEVELOPMENT

Savez-vous qu'une erreur de recrutement coûte environ 2,5 fois le salaire annuel d'un(e) candidat(e) ? Vous est-il déjà arrivé(e) de vous tromper dans vos recrutements ? Êtes-vous sûr(e) de pouvoir proposer des évolutions de carrière et des programmes de développement professionnels qui s'appuient sur une évaluation optimale des compétences de vos managers ? S'assurer de choisir puis intégrer la bonne personne, c'est à dire celle qui répond à la fois aux besoins et aux enjeux de votre organisation, n'est pas une tâche aisée ni une compétence innée que ce soit au niveau du recrutement ou des évolutions de carrière.

Ce programme s'appuie sur des méthodes pédagogiques innovantes qui vous permettront de maîtriser les fondamentaux de l'évaluation des compétences, à toutes les étapes du parcours professionnel des managers.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Maîtriser les bases méthodologiques de l'entretien de recherche des faits ;
- Connaître les outils adaptés à ses besoins (tests, questionnaires d'efficacité, de personnalité, de motivation, 360°...);
- Acquérir la méthodologie de l'assessment center et du development center ;
- Maîtriser le feedback positif.

PUBLIC CONCERNÉ

Publics RH souhaitant professionnaliser leur pratique de l'évaluation dans le cadre de parcours de carrière.

Prérequis : la formation s'adressant à des responsables RH, ceux-ci doivent se trouver en position de recruter et/ou de développer/suivre des évolutions de carrière de collaborateur(trice)s. Avant la formation, les participant(e)s recevront un questionnaire mesurant leur niveau de connaissances et de compétences en termes d'évaluation et permettant de recueillir les attentes des participant(e)s.

Apporter un cas concret de recrutement ou d'évaluation (en cours ou prévisionnel).

MODALITÉS DE LA FORMATION

- Jour 1 : de 9h30 à 17h30 ;
- Jour 2 : de 9h00 à 17h00 et 7 heures en libre accès sur 1 mois en formation digitale, soit 21 heures de formation.

Ce stage est accessible aux personnes à mobilité réduite.

INTERVENANTES

Emmanuelle GRULA

DEA de Pharmacie Paris XI et diplômée ESCP. 20 années de direction de programmes de recherche et de management opérationnel. Directrice de solutions digitales de développement professionnel. Co-Fondatrice d'Axomega-Care.

Florence JARY

Diplômée de l'École de Psychologues Praticiens en RH et chargée d'enseignement en 4^e année à l'EPP. Coordinatrice de la PrépaPsy. Exécutive Coach certifiée de l'Académie du coaching. 25 années d'expertise en recrutement et développement RH. Présidente et Co-Fondatrice d'Axomega-Care.

Véronique LUMPE

Psychologue diplômée de l'École de Psychologues Praticiens en RH. 15 années en tant que DRH. Psychothérapeute en libéral.

Chargée d'enseignement à l'EPP en Prépa et en 5^e année.
Consultante VP Développement RH d'Axomega-Care.

CONTENU DE LA FORMATION

Dans un premier temps, les participant(e)s seront invité(e)s à suivre un parcours digital sur notre plateforme d'apprentissage, leur permettant d'appréhender les différentes composantes de l'évaluation :

- « Compétence », de quoi parle-t-on ? ;
- Les bases méthodologiques de l'entretien de recherche de faits ;
- La méthode des 3 C ;
- L'apprentissage du questionnement ;
- Les différents outils d'évaluation en recrutement ;
- L'assessment center : de ses modalités de construction à sa mise en œuvre (exemple de development center et de plans de développement professionnel) ;
- Les règles d'or d'un feedback réussi.

Dans un second temps, les participant(e)s seront amené(e)s en présentiel à mettre en pratique leur connaissance, à partir de leurs besoins et de leur environnement professionnel propre :

- Revue des process en cours pour chacun(e) des participant(e)s ;
- Analyse de cas concrets actuels et/ou issus de leur expérience ;
- Mise en situation d'entretien de recrutement ;
- Entraînement à la méthode des 3 C ;
- Exemple de construction de référentiel de compétences ;
- Jeux de rôles en situation d'assessment center ;
- Mise en pratique du feedback ;
- Mise en situation d'accompagnement managérial ;
- Co-développement avec les autres participant(e) à cette journée.

Le parcours digital préalable permet de découvrir les fondamentaux du recrutement et de l'évaluation au travers d'un parcours d'auto-apprentissage ludique.

VALIDATION DES ACQUIS

- QCM.

NIVEAU DE SATISFACTION

- Non renseigné.

TARIFS

- 1 200€ TTC pour les particuliers.
- 1 500€ TTC pour les organismes, institutions et entreprises.

L'organisateur se réserve le droit de reporter ou d'annuler cette formation si les circonstances l'y obligent.



PROGRAMME DÉTAILLÉ

JOUR 1

Matin

Le recrutement :

- L'entretien de recrutement ;
- Exploration des compétences comportementales : le questionnaire et la méthode des 3C ;
- Exploration des motivations ;
- Exercices pratique de conduite d'entretien structuré d'un(e) candidat(e) ;
- Exercice pratique sur un cas concret de rédaction de profil de poste et d'annonce.

Après-midi

L'assessment center :

- Modalités de construction d'un AC ;
- Le référentiel de compétences clés ;
- La graduation des compétences ;
 - Exercices ;
- Synthèse des acquis sur l'entretien de recrutement.

JOUR 2

Matin

- Élaboration de mises en situation sur les comportements observables ;
- Élaboration du protocole d'exercices croisés d'observation des compétences ;
 - Exemples et exercices pratiques.

Après-midi

- Modalités de mises en situation et exercices ;
- Les règles d'or d'un feedback réussi, exercices ;
- Exemple de development center et de plans de développement professionnel.