

orghom

NOS RESSOURCES SONT HUMAINES

CATALOGUE DE FORMATION ORGHOM 2025

Votre accélérateur en performance humaine
Leadership, Management & Communication, Ressources Humaines



06 92 66 97 07
06 92 63 95 78



contact@orghom.com



www.orghom.com

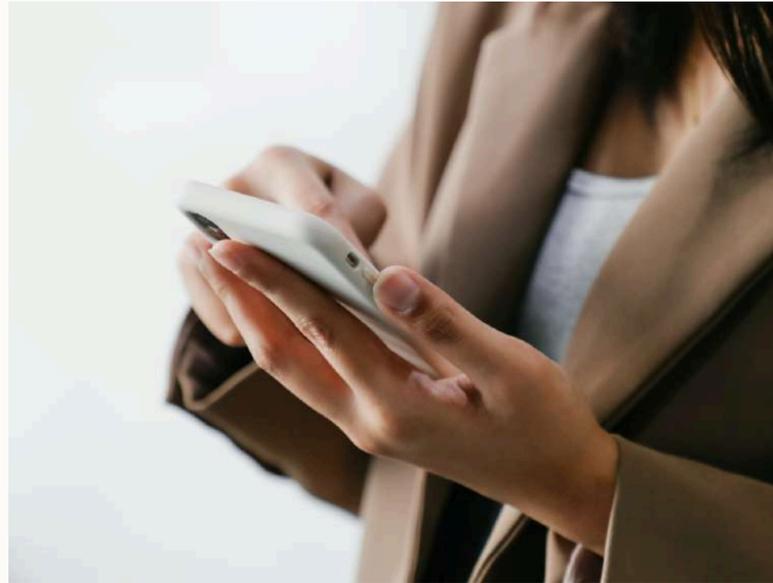


NOS 3 PILIERS DE FORMATION



LEADERSHIP & EFFICACITE

- Responsabilité • Confiance • Vision • performance individuelle, équipe & organisationnelle



RESSOURCES HUMAINES

- Gestion • Stratégies
- CSE



MANAGEMENT & COMMUNICATION

- Management • Communication
- Langue • Gestion des conflits

NOS CERTIFICATIONS



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
Action de formation

NOS PARTENAIRES



NOS ENGAGEMENTS



Un service après-vente

Chez ORGHOM, nous récompensons la fidélité de nos clients en pratiquant des tarifs dégressifs et en procurant des avantages :

- Un barème commercial simple et transparent
- Des conditions préférentielles de formation en groupe sur l'année
- Un partenariat global (formation, coaching, conseil) à des conditions privilégiées



Nos engagements clients

Chez ORGHOM, nous prenons soin de nos clients. Lorsque vous vous engagez dans un projet de formation avec nous, vous bénéficiez de certains avantages :

- Une réponse sous 24 heures
- Des sessions 100% garanties
- Des sessions à la carte : vous créez vous même de nouvelles sessions ouvertes à tous
- Un accompagnement personnalisé



Une fidélité récompensée

Chez ORGHOM, nous plaçons plus que jamais nos priorités dans les enjeux de nos clients :

- Transformer et enrichir la performance des individus et des organisations.
- Des résultats observables pour le client, avec comme but le faire progresser :
- Nos intervenants sont formés aux meilleures outils et pratiques.
- Engagement de confidentialité et de déontologie des intervenants.

Vous avez choisi le bon organisme de formation

ORGHOM est un cabinet de développement des performances individuelles et collectives au service de l'organisation dans des contextes à forts enjeux.

Nos piliers d'expertise sont :

- Externalisation et Conseil en Ressources Humaines
- Formation intra et inter-entreprises en Leadership, Management, Communication & RH
- Business Coaching & Intelligence Collective
- Pilotage Stratégique des Organisations
- Recrutement
- Audit & Diagnostic RH
- Paie

Nous orientons l'ensemble de nos prestations vers l'humain au cœur de l'organisation.

Dans cette optique, nos prestations en formation permettent à chaque collaborateur, manager ou dirigeant d'évoluer dans ses pratiques en maîtrisant les outils techniques mais également en prenant conscience de soi et des autres. L'adéquation aux enjeux et la congruence étant au cœur de toutes les interventions du cabinet, les programmes de formation en intra sont réalisés sur-mesure avec nos clients après une analyse approfondie des besoins et des niveaux de pratique de chacun.



Philippe Maillard

- Fondateur Dirigeant
- Consultant Formateur et Business Coach
- Certifié Formateur et Coach en PCM®
- Certifié Formateur Elément humain
- Certifié Coach et Team trainer®
- Certifié en Pilotage stratégique et organisationnel



NOS RESSOURCES SONT HUMAINES

Nos valeurs :

elles donnent du sens à notre volonté de toujours placer l'Humain au coeur de nos actions.

METTRE DE L'HUMAIN ET DU CŒUR DANS NOS ACTIONS

Nous considérons que nos ressources sont humaines avant tout, le dirigeant compris. Nous mettons en œuvre les principes de discrétion, de confidentialité et de vérité au service de nos clients.

PRAGMATISME

Nous sommes issus de fonctions de **management opérationnel**. Nous savons à quel point il est nécessaire de **donner du sens et de simplifier** pour favoriser l'engagement de chacun.

Nous nous engageons à proposer des **méthodes simples et faciles** pour une application immédiate sur le terrain.

Chaque dirigeant ou manager doit avoir la conviction qu'il est **capable de changer au quotidien** sur le terrain avec des solutions sont réalistes, et atteignables.

PROXIMITÉ

Confiance et agilité sont au cœur de nos processus.

Nous construisons les feuilles de route **en fonction des besoins et ambitions de nos clients**. Chaque action se construit avec les interlocuteurs du terrain. Nous favorisons **l'écoute et la co-construction**.

LA REUSSITE DE NOS CLIENTS D'ABORD

Nous donnons toutes les solutions RH pour que nos clients réussissent même si la solution devait entraîner la fin d'un contrat pour nous.

CRÉER DE LA VALEUR AJOUTÉE

Notre intention est de générer de la valeur à tout instant, dans la relation, dans nos solutions, nos conseils tant en apport d'expertise qu'en pédagogie. Cette valeur s'entend sur l'expertise RH et humaine que nous transmettrons et de résolutions des conflits ou d'anticipation des difficultés.

LE RESPECT ET L'INTEGRITÉ

Notre approche est **respectueuse des valeurs humaines et sociétales** pour servir nos clients en prenant le client là où il en est et en l'accompagnant en respectant son rythme, ses croyances, ses blocages et ses peurs. Nous faisons preuve de bienveillance sans complaisance au service de nos clients.

Ethique, responsabilité et confiance sont les maîtres mots dans l'accomplissement des **objectifs de développement communs**.



7

Les 7 habitudes des leaders très efficaces [®] **P12**



Parcours de leadership 360° [®] **P13**



Parcours de leadership 360° [®] **P14**



Les 4 rôles essentiels du leadership [®] **P15**



Les 6 pratiques critiques pour diriger [®] une équipe **P16**



Les 5 choix pour une productivité exceptionnelle [®] **P17**



Les biais inconscients [®] **P18**



La vitesse de la confiance [®] **P19**



Diriger à la vitesse de la confiance [®] **P20**





Gérer ses recrutements avec succès

P22



Mettre en place son CSE d'entreprise

P23



CSE : SSCT - 1er mandat

P24



CSE : SSCT - Renouvellement mandat

P25



Présider, animer et piloter le CSE

P26



L'indispensable du droit social pour manager

P27



Pouvoir disciplinaire

P28



Mener avec efficacité ses entretiens professionnels

P29



Les outils RH au service du manager

P30



Intégrer les bases de la GPEC

P31



Le contrôle de la gestion sociale

P32



L'essentiel des Ressources Humaines

P33



Parcours Business Partner RH

P34



Parcours RH

P35



Club ORGHOM pour RH

P36



Prévention Harcèlement au travail

P 39





Process Communication - spécial chef d'entreprise

P38



Process Communication - niveau I

P39



Process Communication - niveau II

P40



Process Communication - niveau III

P41



Management et dialogue social

P42



Comment perfectionner votre posture managériale ?

P43



Parcours manager : 6 jours

P44





Anglais des affaires - niveau I

P45



Anglais des affaires - niveau II

P46



Anglais de communication professionnelle -
niveau I

P47



Anglais de communication professionnelle -
niveau II

P48



Anglais de communication - spécifique métier

P49



Préparation TOEIC

P50

LEADERSHIP & EFFICACITÉ





LES 7 HABITUDES DES LEADERS TRÈS EFFICACES[®]

BASÉ SUR LE BEST SELLER EN LEADERSHIP : LES 7 HABITUDES DES GENS TRÈS EFFICACES DE STEPHEN COVEY

Reconnue comme étant la première solution de développement de leadership personnel et professionnel au monde, les 7 habitudes des gens très efficaces aligne des principes d'efficacité intemporels avec la technologie et les pratiques modernes.

Quelle que soit la compétence d'une personne, elle n'aura pas de succès durable à moins d'être en mesure de se diriger efficacement, d'influencer, d'interagir et de collaborer avec les autres, de s'améliorer et de renouveler continuellement ses capacités. Ces éléments sont au cœur de l'efficacité d'une personne, d'une équipe et d'une organisation.

En résumé, grâce à cette formation, vous pourrez équilibrer les objectifs économiques avec les préoccupations sociales et environnementales afin de créer un impact positif durable. Trouvez la bonne posture pour inter-agir avec bienveillance afin d'améliorer vos relations avec vous-même et avec les autres.

Contenu Pédagogiques

Cette formation développe l'efficacité du leadership responsable à trois niveaux :

1. INDIVIDUEL :

- Accroître sa maturité, sa productivité et sa capacité à se gérer soi-même.
- Agir sur ses priorités critiques avec une concentration et une planification exceptionnelles.
- Développer différentes aptitudes comme l'exemplarité, la fiabilité, l'exigence, etc.
- Promouvoir le bien-être des employés et devenir un manager inclusif

2. ÉQUIPE :

- Améliorer la confiance, l'engagement, le moral, la productivité, la performance et la collaboration au sein d'une équipe.
- Renforcer la communication et les compétences relationnelles.
- Avoir un impact positif sur les membres de votre organisation: la stimulation des initiatives créatrices, la promotion de la diversité au sein des collaborateurs.
- Apprendre à collaborer

3. ORGANISATION :

- Créer un cadre de confiance pour développer des valeurs clés et une culture très efficace.
- Créer des leaders à haut potentiel qui seront des modèles de caractère et de compétence.
- Équilibrer les objectifs économiques de l'entreprise avec ses responsabilités envers la société et l'environnement, dans le but de créer de la valeur à long terme pour toutes les parties prenantes concernées.
- Rôle des collaborateurs dans la promotion de la responsabilité sociale.

Objectifs

- Évaluer leurs paradigmes et les aligner sur des principes d'efficacité.
- Prendre leurs responsabilités, se concentrer et agir sur ce qui peut être contrôlé et influencé.
- Définir des indicateurs de succès et créer un plan pour les atteindre dans votre vie privée et professionnelle.
- Prioriser et atteindre les objectifs très importants au lieu de constamment réagir aux urgences.
- Collaborer de manière plus efficace avec les autres en construisant des relations de haute confiance bénéfiques pour chacun.
- Influencer les autres en développant une compréhension profonde de leurs besoins et de leurs perspectives.
- Développer des solutions innovantes qui encouragent la diversité et satisfont toutes les parties prenantes.
- Augmenter la motivation, l'énergie, et l'équilibre vie privée/ professionnelle en prenant le temps de se renouveler.

Application du Modèle

Programme idéal pour accompagner des changements comportementaux, culturels, organisationnels, nouvelles méthodes de travail et les projets RSE.



Étude de Franklin Covey :

«70% des leaders actuels ne disposent pas des compétences essentielles pour assurer leur réussite dans leurs rôles futurs »



Toute personne dans l'entreprise souhaitant améliorer son leadership personnel et interpersonnel



2 jours (14 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1500€/pers/2j en INTER
entreprise

Moyens Pédagogiques

Méthode mobilisée :

Les méthodes suivantes sont mobilisées pour faciliter l'acquisition des compétences avant la formation

- un questionnaire d'évaluation 360° en début de formation
- un deuxième questionnaire d'évaluation 360° en fin de formation

Modalités d'évaluation :

Évaluation des acquis pédagogiques via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

Modalités et délais d'accès :

Selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin :

Nous vous conseillons de suivre, après cette formation **“les 4 Rôles Essentiels du Leadership”**

Avis sur la formation :

9,4/10  (Moyenne 2021- 2023 en France Métropolitaine)

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com

PARCOURS DE LEADERSHIP 360° : IMPACT®

BASÉ SUR LE BEST SELLER EN LEADERSHIP : LES 7 HABITUDES DES GENS TRÈS EFFICACES DE STEPHEN COVEY

Reconnue comme étant la première solution de développement de leadership personnel et professionnel au monde, les 7 habitudes des gens très efficaces aligne des principes d'efficacité intemporels avec la technologie et les pratiques modernes.

Quelle que soit la compétence d'une personne, elle n'aura pas de succès durable à moins d'être en mesure de se diriger efficacement, d'influencer, d'interagir et de collaborer avec les autres, de s'améliorer et de renouveler continuellement ses capacités. Ces éléments sont au cœur de l'efficacité d'une personne, d'une équipe et d'une organisation.

En résumé, grâce à ce parcours de leadership vous pourrez équilibrer les objectifs économiques avec les préoccupations sociales et environnementales afin de créer un impact positif durable. Trouvez la bonne posture pour inter-agir avec bienveillance afin d'améliorer vos relations avec vous-même et avec les autres.

En exclusivité dans l'Océan Indien: offre de lancement !



Objectifs

- Évaluer leurs paradigmes et les aligner sur des principes d'efficacité.
- Prendre leurs responsabilités, se concentrer et agir sur ce qui peut être contrôlé et influencé.
- Définir des indicateurs de succès et créer un plan pour les atteindre dans votre vie privée et professionnelle.
- Prioriser et atteindre les objectifs très importants au lieu de constamment réagir aux urgences.
- Collaborer de manière plus efficace avec les autres en construisant des relations de haute confiance bénéfiques pour chacun.
- Influencer les autres en développant une compréhension profonde de leurs besoins et de leurs perspectives.
- Développer des solutions innovantes qui encouragent la diversité et satisfaire toutes les parties prenantes.
- Augmenter la motivation, l'énergie, et l'équilibre vie privée/ professionnelle en prenant le temps de se renouveler.

Contenu pédagogique

Le parcours de leadership IMPACT Les 7 Habitudes des Gens Très Efficaces développe l'efficacité du leadership responsable à trois niveaux :

1. INDIVIDUEL :

- Accroître sa maturité, sa productivité et sa capacité à se gérer soi-même.
- Agir sur ses priorités critiques avec une concentration et une planification exceptionnelles.
- Développer différentes aptitudes comme l'exemplarité, la fiabilité, l'exigence, etc.
- Promouvoir le bien-être des employés et devenir un manager inclusif

2. ÉQUIPE :

- Améliorer la confiance, l'engagement, le moral, la productivité, la performance et la collaboration au sein d'une équipe.
- Renforcer la communication et les compétences relationnelles.
- Apprendre à collaborer

3. ORGANISATION :

- Créer un cadre de confiance pour développer des valeurs clés et une culture très efficace.
- Créer des leaders à haut potentiel qui seront des modèles de caractère et de compétence.
- Équilibrer les objectifs économiques de l'entreprise avec ses responsabilités envers la société et l'environnement, dans le but de créer de la valeur à long terme pour toutes les parties prenantes concernées.
- Rôle des collaborateurs dans la promotion de la responsabilité sociale.

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

Les méthodes suivantes sont mobilisées pour faciliter l'acquisition des compétences avant la formation

- un questionnaire d'évaluation 360° en début de formation
- un deuxième questionnaire d'évaluation 360° en fin de formation

Modalités d'évaluation :

Évaluation des acquis pédagogiques via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

Modalités et délais d'accès :

Selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin :

Nous vous conseillons de suivre, après cette formation **“les 4 Rôles Essentiels du Leadership”**

Avis sur la formation :

9,4/10  Moyenne (2021- 2023)

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com

BLENDED LEARNING

Application du modèle

Programme idéal pour accompagner des changements comportementaux, culturels, organisationnels, nouvelles méthodes de travail et les projets RSE.



Étude de Franklin Covey :

«70% des leaders actuels ne disposent pas des compétences essentielles pour assurer leur réussite dans leurs rôles futurs »



Toute personne dans l'entreprise souhaitant améliorer son leadership personnel et interpersonnel



4 jours (14h en présentiel et 14h en e-learning)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1200€ / pers en INTRA
sur la base de 10 personnes
minimum par entreprise

Parcours de Leadership 360° : IMPACT®

Basé sur le Best seller en leadership : Les 7 HABITUDES des Gens Très Efficaces de Stephen Covey

Reconnue comme étant la première solution de développement de leadership personnel et professionnel au monde, les 7 habitudes des gens très efficaces aligne des principes d'efficacité intemporels avec la technologie et les pratiques modernes.

Quelle que soit la compétence d'une personne, elle n'aura pas de succès durable à moins d'être en mesure de se diriger efficacement, d'influencer, d'interagir et de collaborer avec les autres, de s'améliorer et de renouveler continuellement ses capacités. Ces éléments sont au cœur de l'efficacité d'une personne, d'une équipe et d'une organisation.

Trouvez la bonne posture pour inter-agir avec bienveillance afin d'améliorer vos relations avec vous-même et avec les autres.

NOS PACKAGES EN INTRA ENTREPRISE (minimum 10 participants)

CADRAGE, SUIVI, COMMUNICATION, DIAGNOSTICS



1 réunion de cadrage avec le DG, CODIR, DRH
1 communication aux salariés sur le projet et relais
Mise en place des outils et suivi de la plateforme



14 HEURES ACCOMPAGNEMENT EN PRESENTIEL EN GROUPE



1 journée de formation/accompagnement
1 journée de coaching en collectif sous forme de séminaire



ABONNEMENT ANNUEL PLATEFORME E- LEARNING



14 Heures d'E-learning sur les 7 habitudes,
Accès illimité 24H/24 (ordinateur, tablette, smartphone)
Newsletter quotidienne sur des thèmes au choix
Micro-learning en management sur toute l'année



STATISTIQUES



Statistiques d'apprentissage début, milieu et fin de parcours
Suivi des assiduités



2 DIAGNOSTICS 360° ÉVALUATION & BILAN /COLLABORATEUR



1 Diagnostic 360° sur les soft skills en début de parcours
1 Diagnostic 360° sur les soft skills en fin de parcours



LIVRABLE INCLUS



Vidéos, quizz, fiches de synthèse, exercices customisés,
bibliothèque, attestation, tests de connaissances , supports



1200€ / Participant / an

BLENDED LEARNING

LES 4 RÔLES ESSENTIELS DU LEADERSHIP®

UN CADRE DE RÉUSSITE POUR TOUS LES LEADERS PARTOUT

Le monde change à un rythme sans précédent. Chaque jour, les managers prennent d'innombrables décisions et font face à des problèmes qu'ils n'ont jamais rencontrés auparavant. Ce qui fonctionne aujourd'hui peut ne plus être pertinent demain. La vitesse est sans relâche, les enjeux sont importants mais les récompenses sont merveilleuses pour ceux qui peuvent diriger une équipe pour atteindre avec régularité des résultats extraordinaires. Comment les leaders peuvent-ils garder une longueur d'avance, se différencier eux-mêmes et leurs équipes quand tout change si vite ?

Trouvez la bonne posture pour manager avec bienveillance afin d'emmener votre équipe vers une réussite collective.

En exclusivité
dans l'Océan
Indien: offre de
lancement !



Objectifs

Inspirer Confiance :

- La confiance commence par le caractère et la compétence du leader - la crédibilité qui permet aux leaders de construire une culture de confiance.

Créer une Vision :

- Les leaders efficaces créent une vision et une stratégie communes et les communiquent avec une telle puissance que les autres le rejoignent dans ce voyage.

Exécuter la Stratégie :

- Les leaders doivent non seulement voir grand, mais également mettre en œuvre leur vision et leur stratégie jusqu'à leur achèvement, avec et à travers les autres.

Coachier le potentiel :

- Les leaders efficaces développent le potentiel de leadership chez les autres et améliorent les performances grâce à un feedback et un coaching cohérents.

Contenu pédagogique

1. Inspirer Confiance :

Soyez le leader crédible que les autres choisissent de suivre, autant avec le caractère que la compétence.
Créez un environnement de travail positif, axé sur le soutien, la communication ouverte et le développement des individus.

2. Créer la Vision :

Définissez clairement où va votre équipe et comment elle va y arriver.

3. Exécuter la Stratégie :

Atteignez systématiquement des résultats avec les personnes en utilisant des processus disciplinés.

4. Coachier le Potentiel :

Libérez la capacité de chaque membre de votre équipe pour améliorer les performances, résoudre des problèmes et développer leur carrière.

Application du modèle

Programme idéal pour accompagner des changements comportementaux, culturels, organisationnels, nouvelles méthodes de travail et les projets RSE.

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

Les méthodes suivantes sont mobilisées pour faciliter l'acquisition des compétences avant la formation

- un questionnaire d'évaluation 360° en début de formation
- un deuxième questionnaire d'évaluation 360° en fin de formation

Modalités d'évaluation :

Évaluation des acquis pédagogiques via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

Modalités et délais d'accès :

selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin :

Nous vous conseillons de suivre, après cette formation "Diriger à la vitesse de la confiance".

Avis sur la formation :

8,9/10  Moyenne (2021- 2023)

CONTACT :

Alexandra Brinis
• 0692 63 95 78
• alexandra.brinis@orghom.com



Étude de Franklin Covey :

« Aujourd'hui les leaders doivent penser grand et s'adapter avec rapidité, traduire la stratégie en travail plein de sens et coacher les personnes pour une performance supérieure »



Dirigeants, Entrepreneurs, Managers expérimentés.



2 jours (14 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1500€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.

LES 6 PRATIQUES CRITIQUES POUR DIRIGER UNE ÉQUIPE[®]

LE DÉFI POUR LES MANAGERS DE PREMIER NIVEAU

Cette formation permet aux managers de premier niveau d'acquérir les compétences et les outils essentiels pour travailler avec et par l'intermédiaire d'autres personnes. Le programme est idéal pour les nouveaux managers de premier niveau qui ont besoin de réussir leur transition de contributeurs individuels à managers d'autres personnes. Il s'applique également aux managers qui sont dans leur rôle depuis un certain temps et qui recherchent des conseils pratiques et pertinents sur la manière de diriger et de gérer efficacement leurs équipes.

En exclusivité
dans l'Océan
Indien: offre de
lancement !



Objectifs

- Développer un état d'esprit d'un leader
- Organiser des entretiens individuels réguliers
- Organiser votre équipe pour obtenir des résultats
- Créer une culture de feedback
- Diriger votre équipe à travers le changement
- Gérer votre temps et votre énergie

Application du modèle

Programme idéal pour accompagner des changements comportementaux, culturels, organisationnels, nouvelles méthodes de travail et les projets RSE.

Contenu pédagogique

- Explorer les changements critiques d'état d'esprit qui permettent de maximiser le succès en tant que leader des autres.
- Augmenter l'engagement des membres de l'équipe en organisant des entretiens individuels réguliers, approfondir la compréhension des problèmes des membres de l'équipe et les aider à résoudre leurs propres problèmes.
- Créer de la clarté des objectifs et des résultats de l'équipe
- Déléguer de la responsabilité aux membres de l'équipe tout en fournissant le bon niveau de soutien.
- Donner du feedback pour développer la confiance et la compétence des membres de l'équipe
- Améliorer vos propres performances en sollicitant le feedback des autres.
- Identifier des actions spécifiques pour aider les membres de l'équipe à naviguer et à accélérer dans le changement et à atteindre de meilleures performances.
- Utiliser la planification hebdomadaire pour se concentrer sur les priorités les plus importantes, et renforcer sa capacité à être un manager.

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

Les méthodes suivantes sont mobilisées pour faciliter l'acquisition des compétences avant la formation

- un questionnaire d'évaluation 360° en début de formation
- un deuxième questionnaire d'évaluation 360° en fin de formation

Modalités d'évaluation :

Évaluation des acquis pédagogiques via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

Modalités et délais d'accès :

Selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin :

Nous vous conseillons de suivre, après cette formation "La vitesse de la confiance"

Avis sur la formation :

8,33/10  Moyenne (2021- 2023)

CONTACT :

Alexandra Brinis
 • 0692 63 95 78
 • alexandra.brinis@orghom.com



Étude de Franklin Covey :

« Vos managers de premier niveau sont les "faiseurs de différence" dans votre entreprise »



Managers de premier niveau



3 jours (21 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1500€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.

LES 5 CHOIX POUR UNE PRODUCTIVITÉ EXCEPTIONNELLE®

NOTEZ VOS COLLABORATEURS D'OUTILS D'EFFICACITÉ ET DES COMPÉTENCES POUR LA PERFORMANCE

La démarche des « 5 Choix pour une productivité exceptionnelle » augmente d'une manière quantifiable la productivité des individus, des équipes et des organisations. Les participants choisissent de manière plus sélective et plus efficace où investir leur temps précieux, leur attention et leur énergie.

En exclusivité
dans l'Océan
Indien: offre de
lancement !



Objectifs

- Faire la différence entre ce qui est important et de ce qui est urgent pour gagner en efficacité
- Redéfinir les rôles pour atteindre des objectifs à haute priorité
- Regagner le contrôle à travers une cadence de planification et d'exception qui produit des résultats exceptionnels
- Tirer parti de la technologie pour augmenter sa productivité
- Adopter des règles d'efficacité de manière régulière pour se recharger mentalement et physiquement

Application du modèle

Programme idéal pour accompagner des changements comportementaux, culturels, organisationnels, nouvelles méthodes de travail et les projets RSE.



Étude de Franklin Covey :

« Appuyée par la science et des années d'expériences, cette solution produit une augmentation mesurable de la productivité, un sens renouvelé de l'engagement et de l'accomplissement »

Contenu pédagogique

AGIR SUR L'IMPORTANT :

- Ne pas réagir aux urgences
- Filtrer les priorités essentielles de distractions afin de pouvoir se concentrer et fournir de vraies contributions.

VISER L'EXCEPTIONNEL :

- Ne pas se contenter de l'ordinaire
- Définir une vision d'ensemble
- Etablir les rôles en terme de résultats pour atteindre des objectifs à haute priorités

PLANIFIER LES GROS ROCHERS :

- Ne pas trier le gravier
- Gérer les pressions quotidiennes
- Planifier et exécuter pour des résultats

MAÎTRISER VOTRE TECHNOLOGIE :

- Gérer de manière efficace les sollicitations de communications technologiques
- Eliminer les distractions pour être plus productif

ALIMENTER VOTRE FEU :

- Eviter le burn-out en appliquant les "5 pilotes énergétiques"
- Se recharger en utilisant les neurosciences

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

Les méthodes suivantes sont mobilisées pour faciliter l'acquisition des compétences avant la formation

- un questionnaire d'évaluation 360° en début de formation
- un deuxième questionnaire d'évaluation 360° en fin de formation

Modalités d'évaluation :

Évaluation des acquis pédagogiques via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

Modalités et délais d'accès :

Selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin :

Nous vous conseillons de suivre, après cette formation "les 7 habitudes des gens très efficaces"

Avis sur la formation :

7,510 ★★★★★☆☆ Moyenne (2021- 2023)

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Toutes personnes voulant améliorer la productivité et la gestion de leur priorités tout en maintenant un équilibre privé et professionnel.



2 jours (14 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1500€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.

LES BIAIS INCONSCIENTS[®]

COMPRENDRE LES BIAIS POUR LIBÉRER LE POTENTIEL DE VOS COLLABORATEURS

Un biais est une préférence pour ou contre une personne, un lieu ou une chose.

Mais un biais inconscient nous rend ignorant face aux dommages potentiels résultant d'une pensée biaisée.

Si nous comprenons les biais, nous pouvons y remédier pour créer une culture dans laquelle chacun s'épanouit.

En exclusivité
dans l'Océan
Indien: offre de
lancement !



Objectifs

- Identifier les biais là où ils se manifestent dans notre propre réflexion et sur nos lieux de travail.
- Cultiver la connexion avec ceux qui nous entourent pour élargir notre compréhension et améliorer notre prise de décision.
- Choisir le courage car nous nous engageons avec soin et audace dans la lutte contre les biais qui limitent les personnes et limitent les performances.

Contenu pédagogique

- Apprendre à voir quand nous avons des biais par défaut, surtout lorsque nous sommes submergés d'informations, que nous devons agir rapidement ou que nous sommes poussés par l'émotion.
- Établir des liens significatifs avec l'empathie et la curiosité pour élargir les perspectives qui motivent les décisions.
- Renforcer les compétences qui nous permettent d'agir avec courage et soin pour contrer de manière constructive les biais et leurs méfaits potentiels.
- Construire une culture d'entreprise et former les managers au respect, y compris et en valorisant les perspectives et les contributions de tous les membres de l'équipe.

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

Les méthodes suivantes sont mobilisées pour faciliter l'acquisition des compétences avant la formation

- un questionnaire d'évaluation 360° en début de formation
- un deuxième questionnaire d'évaluation 360° en fin de formation

Modalités d'évaluation :

Évaluation des acquis pédagogiques via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

Modalités et délais d'accès :

Selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin :

Nous vous conseillons de suivre, après cette formation **“Diriger à la vitesse de la confiance”**

Avis sur la formation :

8/10   Moyenne (2021- 2023)

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com

Application du modèle

Programme idéal pour accompagner des changements comportementaux, culturels, organisationnels, nouvelles méthodes de travail et les projets RSE.



Étude de Franklin Covey :

«70% des leaders actuels ne disposent pas des compétences essentielles pour assurer leur réussite dans leurs rôles futurs »



Toutes personnes voulant améliorer la compréhension de leur biais inconscient et être plus inclusifs.



2 jours (14 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1500€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.

En exclusivité
dans l'Océan
Indien: offre de
lancement !



LA VITESSE DE LA CONFIANCE (FONDEMENTS)®

LA CONFIANCE : UNE COMPÉTENCE CRUCIALE QUI S'APPREND

La confiance est une nouvelle monnaie dans le monde connecté et collaboratif d'aujourd'hui. Contrairement à ce que la plupart des personnes pensent, créer la confiance est une compétence qui s'apprend. La productivité ralentit et le coût augmente lorsque la confiance est faible. La communication, la créativité et l'engagement augmente lorsque la confiance est élevée. La formation permet aux collaborateurs d'apprendre à utiliser le modèle, le langage, et les comportements qui créent des équipes et des organisations de haute confiance.

Objectifs

- Évaluer son impact de la confiance en identifiant l'impact des Taxes de Confiance et des Dividendes de Confiance sur son projet professionnel en cours.
- Servir d'exemple de confiance grâce au caractère et à la compétence et prendre sa responsabilités pour augmenter sa crédibilité personnelle.
- Remplacer les comportements de contrefaçon par les 13 Comportements de Haute Confiance pour développer, restaurer, et accorder la confiance dans les relations clés.

Application du modèle

Programme idéal pour accompagner des changements comportementaux, culturels, organisationnels, nouvelles méthodes de travail et les projets RSE.

Contenu pédagogique

- Identifier et combler les "manques de confiance" dans sa crédibilité personnelle et dans ses relations de travail.
- Pratiquer les 13 Comportements de Haute Confiance pour développer, restaurer, et accorder la confiance.
- Créer un Plan d'Action de Confiance pour augmenter sa crédibilité personnelle et son influence.
- Communiquer de manière transparente, respectueuse, et directe.
- Identifier comment accorder des niveaux de confiance appropriés à lses collaborateurs.
- Améliorer sa capacité à tenir ses engagements grâce au processus de responsabilité entre collègues.

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

Les méthodes suivantes sont mobilisées pour faciliter l'acquisition des compétences avant la formation

- un questionnaire d'évaluation 360° en début de formation
- un deuxième questionnaire d'évaluation 360° en fin de formation

Modalités d'évaluation :

Évaluation des acquis pédagogiques via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

Modalités et délais d'accès :

Selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin :

Nous vous conseillons de suivre, après cette formation "Diriger à la vitesse de la Confiance"

Avis sur la formation :

7,5/10  Moyenne (2021- 2023)

CONTACT :

Alexandra Brinis
• 0692 63 95 78
• alexandra.brinis@orghom.com



Étude de Franklin Covey :

« Vous ne pouvez pas tout contrôler, mais vous pouvez influencer certaines choses. La confiance commence avec vous »



Tout collaborateur



2 Jours (14 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1500 €/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.

DIRIGER À LA VITESSE DE LA CONFIANCE®

LA CONFIANCE : UN MOTEUR ÉCONOMIQUE QUI IMPACTE DEUX RÉSULTATS MESURABLES : LA VITESSE ET LE COÛT

Les leaders apprennent à appliquer et à entretenir un langage et un ensemble de comportements pérennes. Ils utilisent des outils et des processus puissants qui leur permettent de continuer à apprendre.

Ils motivent ainsi leurs équipes d'une manière complètement différente, en leur apprenant à s'engager et à prendre leurs responsabilités face aux résultats.

La formation permet aux participants de développer l'état d'esprit et les compétences qui augmentent leur capacité à produire des résultats d'une façon qui inspire confiance.

**En exclusivité
dans l'Océan
Indien: offre de
lancement !**



Objectifs

- Construire son impact de la confiance.
- Augmenter sa crédibilité personnelle.
- Se comporter de façon à inspirer confiance.
- Aligner les équipes, symboles, systèmes, et processus avec les principes de haute confiance.
- Améliorer la réputation de son équipe.
- Réaliser une contribution positive dans le monde.

Application du modèle

Programme idéal pour accompagner des changements comportementaux, culturels, organisationnels, nouvelles méthodes de travail et les projets RSE.

Contenu pédagogique

PRÉPARER :

- Évaluation 360° et feed-back du Quotient de Confiance

APPRENDRE ET PRATIQUER :

- Atelier des 13 Comportements de Haute Confiance
- Accorder sa confiance
- Inspirer Confiance

APPLIQUER ET ENTRETENIR :

- Plan de responsabilité du leader
- Réunion de confiance hebdomadaire
- Échanges en équipe se basant sur La Vitesse de la Confiance
- Processus de responsabilité envers les collègues

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

Les méthodes suivantes sont mobilisées pour faciliter l'acquisition des compétences avant la formation

- un questionnaire d'évaluation 360° en début de formation
- un deuxième questionnaire d'évaluation 360° en fin de formation

Modalités d'évaluation :

Évaluation des acquis pédagogiques via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

Modalités et délais d'accès :

Selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin :

Nous vous conseillons de suivre, après cette formation "Les 4 rôles essentiels de leadership"

Avis sur la formation :

7,5/10  Moyenne (2021- 2023)

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Étude de Franklin Covey :

« Les leaders sont ainsi capables de mieux gérer le changement et de diriger des équipes de haute performance qui sont agiles, collaboratives, innovantes, et engagées. »



Responsables voulant améliorer le niveau de confiance au sein de leur équipe ou de leur organisation



2 Jours (14 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1500€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.



RESSOURCES HUMAINES

GÉRER SES RECRUTEMENTS AVEC SUCCÈS

L'EXERCICE DE RECRUTEMENT EST STRATÉGIQUE POUR L'ENTREPRISE.

Cette formation vous permettra d'animer un entretien de recrutement structuré tout en déjouant les pièges relationnels inhérents à ce type d'échange. Il vous montrera notamment comment écouter, relancer, questionner et échanger sur le poste à pourvoir afin de mener votre entretien avec succès.



Objectifs

- Acquérir les fondamentaux du recrutement
- Anticiper et préciser ses besoins en recrutement
- Identifier les différentes étapes du processus de recrutement
- Sécuriser ses recrutements et garantir la bonne intégration du candidat

Contenu pédagogique

Maitriser les étapes clés du recrutement :

- Evaluer les avantages évidents
- Préciser le besoin de recrutement
- Rechercher les candidats
- Sélectionner les candidats

Déployer le processus de recrutement :

- Cerner les enjeux de la communication de recrutement
- Connaître les différents outils de sourcing

Conduire l'entretien de recrutement :

- Recourir à des tests

Ecouter et Comprendre le candidat :

- Ecoute et reformulation
- Investigation avec la méthode CARD
- Eviter les grands pièges de l'entretien

Comprendre les motivations du candidat :

- Questionnement
- Grille de motivation positives
- Développer son intelligence émotionnelle

Vendre le poste et l'entreprise :

- Clarifier les intérêts mutuels et conclure l'entretien
- Prise de décision

Optimiser son embauche :

- Accueillir le salarié : enjeux et rôles des acteurs
- Suivre efficacement la période d'essai

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

La pédagogie est basée sur une alternance entre la présentation des concepts, des exercices et jeux de rôles, des études de cas apportées par les participants, des entrainements sur des situations présentées en vidéo.

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôles

Des parcours axés sur la transposition en situation de travail : alliant le meilleur de la formation en groupe à des activités à distance individuelles et personnalisables, pour plus d'efficacité

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra action disponible au catalogue des actions collectives d'OCAPIAT.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation, la process communication niveau 1.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com

Parole du formateur :

« Chaque thématique « technique » est abordée par une expérience pratique, en alternant des cas génériques d'illustrations (pour prendre du recul) et de cas spécifiques d'application (pour agir après la formation). »



Managers, RH



1 jour (7 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



800€/pers en INTER entreprise, demande en INTRA, nous consulter.

METTRE EN PLACE SON CSE D'ENTREPRISE

LE CSE EST UN LIEU DE DIALOGUE SOCIAL POUR SALARIÉS ET EMPLOYEUR.

Pour l'employeur, cet espace de dialogue institutionnalisé est complémentaire aux échanges directs avec les salariés. Il est donc indispensable que l'entreprise puisse compter sur des collaborateurs RH, fiables, organisés, capables de garantir le bon déroulement des élections et la préparation des réunions avec les représentants du personnel.



Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Présentation des concepts
- Exercices et jeux de rôles
- Etudes de cas apportées par les participants
- Entraînements sur des situations présentées en vidéo

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation, la Process Communication Niveau I.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com

Contenu pédagogique

Le nouveau cadre juridique des élections

- Les ordonnances Macron
- Le périmètre des élections : la taille, la notion d'établissement distinct, l'UES
- Les conséquences sur les mandats en cours

Etre au clair sur le processus

- Les seuils et le décompte des effectifs
- l'information, les délais, les cas particuliers selon les seuils
- Le calendrier

Focus sur la négociation du Protocol Electoral

- Convocation des O.S
- Le contenu de l'accord pré-électoral
- Les listes électorales
- Les collèges et la répartition des sièges
- Le vote par correspondance et le vote électronique

Superviser les élections

- Organisation matérielle
- Déroulement et contrôle du scrutin
- Dépouillement, attribution des sièges ,annonce des résultats et procès-verbal
- Confirmation de la représentativité des différents syndicats

Objectifs

- Comprendre le périmètre du comité économique et social
- Identifier le rôle spécifique d'un CSE
- Etre en mesure d'organiser les élections de manière autonome



Parole du formateur :

« Animé par un Consultant formateur diplômé en master RH ou droit, qui partage son expérience. »



Responsables/Directeurs des Ressources Humaines, toute personne amenée à participer à la mise en place du CSE



1 jour (7 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



910€/pers en INTER entreprise,
demande en INTRA, nous consulter.

CSE : FORMATION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (1er mandat)

LE FONCTIONNEMENT DU CSE EST LE MIROIR DU FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE.

Le CSE est l'opportunité de développer un dialogue social de qualité où chaque partie prenante (employeur, salariés et élus) a sa place. C'est un espace de dialogue permettant de travailler ensemble sur des préoccupations communes, anticiper les impacts au sein de l'entreprise, et faire remonter les difficultés liées au travail.

Suite à la disparition du CHSCT, les membres du CSE doivent désormais pleinement contribuer aux sujets de santé et de sécurité au sein de l'entreprise.

Taux de satisfaction : 98 %
Taux de recommandation : 100%

Objectifs

- Être capable d'assurer efficacement son rôle et de développer ses compétences au sein d'une instance organisée
- Maîtriser les règles de fonctionnement du CSE en matière de SSCT
- Être capable d'analyser les conditions de travail et les risques professionnels
- Être capable d'analyser les accidents du travail et les incidents
- Formuler des propositions d'amélioration
- Communiquer efficacement avec la Direction, les salariés et les acteurs externes



Contenu pédagogique

Les Missions du CSE en matière de SSCT :

- Vision d'ensemble des rôles et missions générales
- Moyens, droits et obligations des membres en matière de santé et sécurité
- Les heures de délégation, les réunions
- La protection des membres du CSE et le délit d'entrave

Connaître, analyser et prévenir les risques professionnels :

- Les accidents du travail et maladies professionnelles
- L'évaluation des risques professionnels et le document unique, facteurs de risques spécifiques
- Les fondamentaux par famille de risques professionnels (description, bases légales, prévention technique et organisationnelle) dont les risques psychosociaux
- Prévention des risques d'interférence (intervention d'entreprises extérieures)

Être acteur de la prévention, la posture efficace du membre du CSE :

- Le dialogue social
- Le rôle du manager de proximité
- Être concret et objectif, faire le tri des sujets
- Trouver un mode fonctionnement positif (lever les objectifs, argumenter efficacement)



Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Exercices et jeux de rôles
- Etudes de cas apportées par les participants
- Entraînements sur des situations présentées en vidéo

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation, la Process Communication Niveau I.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Parole du formateur :

« Animé par un Consultant formateur diplômé en master RH ou droit, qui transmet les outils simples aux participants afin qu'ils soient plus efficaces dans la gestion des missions des membres du CSE. »



Membre élus du CSE
(titulaires et suppléants)



5 jours (35 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



2097€ pers en INTER entreprise
demande en INTRA, nous consulter.

LE FONCTIONNEMENT DU CSE EST LE MIROIR DU FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE.

Le CSE est l'opportunité de développer un dialogue social de qualité où chaque partie prenante (employeur, salariés et élus) a sa place. C'est un espace de dialogue permettant de travailler ensemble sur des préoccupations communes, anticiper les impacts au sein de l'entreprise, et faire remonter les difficultés liées au travail.

Suite à la disparition du CHSCT, les membres du CSE doivent désormais pleinement contribuer aux sujets de santé et de sécurité au sein de l'entreprise.

Taux de satisfaction : 98 %
Taux de recommandation : 100%

Objectifs

- Être capable d'assurer efficacement son rôle et de développer ses compétences au sein d'une instance organisée
- Maîtriser les règles de fonctionnement du CSE en matière de SSCT
- Être capable d'analyser les conditions de travail et les risques professionnels
- Être capable d'analyser les accidents du travail et les incidents
- Formuler des propositions d'amélioration
- Communiquer efficacement avec la Direction, les salariés et les acteurs externes

Agréée DEETS

Contenu pédagogique

Les Missions du CSE en matière de SSCT :

- Vision d'ensemble des rôles et missions générales
- Moyens, droits et obligations des membres en matière de santé et sécurité
- Les heures de délégation, les réunions
- La protection des membres du CSE et le délit d'entrave

Connaître, analyser et prévenir les risques professionnels :

- Les accidents du travail et maladies professionnelles
- L'évaluation des risques professionnels et le document unique, facteurs de risques spécifiques
- Les fondamentaux par famille de risques professionnels (description, bases légales, prévention technique et organisationnelle) dont les risques psycho-sociaux
- Prévention des risques d'interférence (intervention d'entreprises extérieures)

Être acteur de la prévention, la posture efficace du membre du CSE :

- Le dialogue social
- Le rôle du manager de proximité
- Être concret et objectif, faire le tri des sujets
- Trouver un mode fonctionnement positif (lever les objectifs, argumenter efficacement)



Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Exercices et jeux de rôles
- Etudes de cas apportées par les participants
- Entraînements sur des situations présentées en vidéo

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation, la Process Communication Niveau I.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Parole du formateur :

« Animé par un Consultant formateur diplômé en master RH ou droit, qui transmet les outils simples aux participants afin qu'ils soient plus efficaces dans la gestion des missions des membres du CSE. »



Membre élus du CSE
(titulaires et suppléants)



5 jours (35 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



2097€ pers en INTER entreprise
demande en INTRA, nous consulter.

CSE : FORMATION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (Renouvellement de mandat)

LE FONCTIONNEMENT DU CSE EST LE MIROIR DU FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES

Le CSE est l'opportunité de développer un dialogue social de qualité où chaque partie prenante (employeur, salariés et élus) a sa place. C'est un espace de dialogue permettant de travailler ensemble sur des préoccupations communes, anticiper les impacts au sein de l'entreprise, et faire remonter les difficultés liées au travail.

Suite à la disparition du CHSCT, les membres du CSE doivent désormais pleinement contribuer aux sujets de santé et de sécurité au sein de l'entreprise.

Taux de satisfaction : 98 %
Taux de recommandation : 100%

Objectifs

- Être capable d'assurer efficacement son rôle et de développer ses compétences au sein d'une instance organisée
- Maîtriser les règles de fonctionnement du CSE en matière de SSCT
- Être capable d'analyser les conditions de travail et les risques professionnels
- Être capable d'analyser les accidents du travail et les incidents
- Formuler des propositions d'amélioration
- Communiquer efficacement avec la Direction, les salariés et les acteurs externes

Agréée DEETS

Contenu pédagogique

Les Missions du CSE en matière de SSCT :

- Rappels sur les rôles et missions générales
- Moyens, droits et obligations des membres en matière de santé et sécurité
- La protection des membres du CSE et le délit d'entrave

Connaître, analyser et prévenir les risques professionnels :

- Rappels sur les accidents du travail et maladies professionnelles
- L'évaluation des risques professionnels et le document unique, facteurs de risques spécifiques
- Rappels sur les fondamentaux par famille de risques professionnels (description, bases légales, prévention technique et organisationnelle) dont les risques psycho-sociaux

Être acteur de la prévention, la posture efficace du membre du CSE :

- Le dialogue social
- Le rôle du manager de proximité
- Être concret et objectif, faire le tri des sujets
- Trouver un mode fonctionnement positif (lever les objectifs, argumenter efficacement)



Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Exercices et jeux de rôles
- Etudes de cas apportées par les participants
- Entraînements sur des situations présentées en vidéo

Modalités d'évaluation :

quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation, la Process Communication Niveau I.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Parole du formateur :

« Animé par un Consultant formateur diplômé en master RH ou droit, qui transmet les outils simples aux participants afin qu'ils soient plus efficaces dans la gestion des missions des membres du CSE. »



Membre élus du CSE
(titulaires et suppléants)



3 jours (21 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
avoir suivi la
formation initiale de
5 jours lors d'un
premier mandat



1258€ pers en INTER entreprise
demande en INTRA, nous consulter.

PRÉSIDER, ANIMER ET PILOTER LE CSE & LE DIALOGUE SOCIAL

LE FONCTIONNEMENT DU CSE EST LE MIROIR DU FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES

Le CSE est un lieu de dialogue social pour salariés et employeur.

Pour l'employeur, cet espace de dialogue institutionnalisé est complémentaire aux échanges directs avec les salariés.

Le CSE est une opportunité de développer un dialogue social de qualité où chaque partie prenante, employeur, salariés et élus, a sa place : l'employeur dans le pilotage du CSE, les salariés et leurs représentants dans leur contribution active pour faire remonter les difficultés liées au travail, anticiper les impacts des changements au sein de l'entreprise, travailler ensemble sur des préoccupations communes.



Contenu pédagogique

Objectifs

- Instaurer et faire vivre un dialogue social constructif au sein des entreprises
- Cerner le fonctionnement et les attributions du CSE
- Maîtriser le cadre juridique du CSE
- Organiser et animer une réunion de CSE

Cerner les règles et les moyens de fonctionnement du CSE :

- Composition du CSE, rôle et statut des membres
- Moyens de fonctionnement : local, affichages, matériel.
- Heures de délégation
- Les informations accessibles aux élus
- Secret professionnel et confidentialité

S'approprier les missions du CSE :

- Réclamations individuelles et collectives
- Missions santé sécurité et conditions de travail enquête
- Associer le CSE aux actions de prévention
- Droits d'alerte

Organiser et animer les réunions de CSE :

- Respecter les obligations légales : convocation, délai pour la transmission et les réponses aux questions
- Préparer les réunions après vérification des questions posées et des informations
- Elaborer un argumentaire des réponses
- Suivre les réunions : réponses de la Direction et registre du CSE

Pratiquer les relations sociales au quotidien :

- S'adapter aux circonstances et aux comportements
- Gérer les relations avec un représentant du personnel : conduire un entretien de face à face ; faire face aux situations tendues

Moyens pédagogiques

- **Méthode mobilisée** : La pédagogie est basée sur une alternance entre la présentation des concepts, des exercices et jeux de rôles, des études de cas apportées par les participants, des entraînements sur des situations présentées en vidéo.
- **Modalités d'évaluation** : quizz, exercices et jeux de rôles
- **Des parcours axés sur la transposition en situation de travail** : alliant le meilleur de la formation en groupe à des activités à distance individuelles et personnalisables, pour plus d'efficacité.
- **Modalités et délais d'accès** : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra
- **Pour aller plus loin** : nous vous conseillons de suivre, après cette formation, la process communication niveau 1.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Parole du formateur :

« Animé par un Consultant formateur diplômé en master RH ou droit, qui transmet les outils simples aux participants afin qu'ils soient plus efficaces dans la gestion des missions des membres du CSE. »



Toute personne amenée à préparer et/ou présider le CSE ou à l'assister dans les organisations de moins de 300 salariés.



1 jour (7 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



910 € /pers. en INTER entreprise
demande en INTRA, nous
consulter.

LES RELATIONS SOCIALES POUR MANAGER – DIRECTION

DIALOGUE SOCIAL : MOTEUR DE COHÉSION ET D'INNOVATION

Le dialogue social structure les échanges entre direction, élus et collaborateurs pour co-construire des solutions et prévenir les tensions.

Il anticipe les changements, renforce la confiance mutuelle et stimule l'innovation collective.

En instaurant des pratiques régulières et des outils partagés, il améliore durablement la cohésion et la qualité de vie au travail.



Objectifs

- Comprendre le fonctionnement des relations sociales
- Clarifier les rôles et responsabilités respectifs de la présidence et des élus au sein du CSE.
- Définir les règles du jeu concernant le dialogue social : Poser un cadre de travail collaboratif et respectueux des obligations légales.
- Pratiquer les relations sociales au quotidien : Développer des pratiques de co-animation des réunions efficaces et sereines.

Contenu pédagogique

Cadre légal et bonnes pratiques de fonctionnement :

Identifier les droits, devoirs et moyens respectifs de l'employeur et des élus.

- Rappel partagé des textes fondateurs (code du travail, accords d'entreprise éventuels).
- Composition et moyens du CSE : ce que chacun peut attendre ou mobiliser.
- Les rôles respectifs dans la vie du CSE (Président(e) : rôle d'animation, garant du respect du cadre légal. Membres élus : expression des réclamations, participation aux missions santé/sécurité. Les IRP : CSE, DS...)
- Confidentialité, secret professionnel, respect des personnes : poser un cadre serein.

Organiser et animer les réunions de CSE en co-responsabilité :

Mettre en place un fonctionnement fluide et respectueux du dialogue social.

- Préparer efficacement les réunions : Questions des élus : comment les recueillir et les anticiper ? Élaboration d'un ordre du jour partagé.
- Réponses de la direction : délais, forme, fond.
- Trucs et astuces d'animation : clarifier les objectifs, gérer les temps de parole.
- Suivi : registre, comptes rendus, tableau de suivi éventuel.

Conduire des relations sociales constructives au quotidien :

Fluidifier les échanges en dehors des réunions formelles.

- Adopter une posture d'écoute active et respectueuse des rôles.
- S'adapter à des personnalités différentes : assertivité et gestion des tensions.
- Gérer un entretien en face-à-face : les bons réflexes (employeur / élu·e).
- Focus sur les droits d'alerte : comment les accueillir et les traiter sans crispation.

Moyens pédagogiques

- **Méthode mobilisée** : La pédagogie est basée sur une alternance entre la présentation des concepts, des exercices et jeux de rôles, des études de cas apportées par les participants, des entraînements sur des situations présentées en vidéo, des échanges, de l'apport du formateur, des outils partagés et charte relationnelle proposée.
- **Modalités d'évaluation** : quizz collaboratif, exercices, mini mises en situation (jeux de rôles léger ou analyse de cas).
- **Un parcours blended learning orienté action** : Ateliers collectifs interactifs, modules à distance sur-mesure, adaptables aux besoins de chacun, outils pratiques pour déployer immédiatement les bonnes pratiques en entreprise.
- **Modalités et délais d'accès** : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra
- **Pour aller plus loin** : nous vous conseillons de suivre, après cette formation, la process communication niveau 1.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Parole du formateur :

« Les relations sociales au cœur des enjeux RH de l'entreprise. Le dialogue social contribue à la performance sociale et économique des entreprises. »



DRH, RRRH, Responsable des relations sociales, Directeur d'établissement et tout cadre qui intervient directement ou indirectement dans les relations sociales



0,5 jour (3h30)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis : Aucun sauf avoir une expérience professionnelle de 3 ans minimum (sans prérequis en RH)



910 € /pers. en INTER entreprise
demande en INTRA, nous consulter.

L'INDISPENSABLE DU DROIT SOCIAL POUR MANAGER

Peut-on demander à un chef d'équipe ou à un manager de proximité de maîtriser toute l'actualité sociale et de réciter par cœur le Code du travail ? Impossible. Néanmoins, dans la gestion de son équipe, un manager est confronté quotidiennement aux règles du droit du travail. Il doit connaître ses marges de manœuvre en matière d'attribution des jours de congés, de gérer les durées de travail et les absences, de respecter les clauses du contrat de travail ou bien de faire appliquer les règles de sante/sécurité... Cela représente beaucoup d'informations parfois obscures car rédigées en terme juridique. Mais, quand on ne dispose pas d'un socle de connaissances juridiques conséquent, la moindre décision liée à l'application du droit du travail peut être source de risques importants : contentieux avec les salariés, avec les partenaires sociaux, voire risque pénal ! Pour aider les managers à sécuriser leurs pratiques, nous avons conçu cette formation opérationnelle, pour une application immédiate. Promis, personne ne va s'ennuyer !



Objectifs

- Connaître l'environnement juridique et se repérer dans les sources du droit social
- Savoir déterminer le contrat le mieux adapté par rapport à son organisation et sa stratégie
- Acquérir les bons réflexes juridiques face aux événements qui peuvent affecter la vie du contrat de travail
- Maîtriser les fondamentaux de la rupture du contrat de travail et connaître les règles, les procédures et les délais à respecter pour chaque mode de rupture
- Gérer les relations collectives de travail et maintenir le dialogue social dans l'entreprise
- Prévenir les risques et interagir avec les partenaires extérieurs à l'entreprise

Contenu pédagogique

L'environnement juridique

Connaître l'environnement juridique et se repérer dans les sources du droit social

La procédure précontractuelle

- Le recrutement
- Les formalités préalable à l'embauche

Les différentes formes de contrat

- Discerner les différents contrats de travail : cdi, cdd, intérim, temps partiel • Les clauses particulières

Suivre efficacement la période d'essai

Durée, renouvellement et rupture

Connaître ses marges de manœuvre en matière de modification du contrat de travail

- Distinguer entre modification du contrat et modification des conditions de travail
- Respecter les procédures adéquates
- Conséquences du refus du salarié

Organiser et gérer le temps de travail des équipes

Durées légales, heures supplémentaires, astreintes, IRTT, risques en cas de non-respect de la réglementation

Faire face aux différentes absences

- Se repérer dans les différents motifs d'absences
- Veiller au respect des responsabilités de l'employeur en matière de santé au travail
- Responsabilités et sanctions

Manager sans harceler, ni discriminer

Gérer les ruptures du contrat de travail

Les différents modes de rupture (à l'initiative du salarié/de l'employeur, les ruptures amiables)

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Présentation du cadre légal
- Exercices et jeux de rôles
- Etudes de cas apportées par les participants
- Entraînements sur des situations présentées en vidéo

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation, la Process Communication Niveau I.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Parole du formateur :

« Animé par un Consultant formateur diplômé en master RH ou droit, qui partage son expérience. »



Managers, Consultants, Encadrants, Chefs d'équipes



3 jours (21 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1900€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.

POUVOIR DISCIPLINAIRE : CE QUE VOUS POUVEZ ET CE QUE VOUS NE DEVEZ PAS FAIRE

EXERCER SEREINEMENT SON POUVOIR DISCIPLINAIRE, CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE ET NE DEVEZ PAS FAIRE

A l'issue de cette formation, vous serez reconnaître une faute et l'apprécier avec justesse pour appliquer les sanctions adéquates. Vous serez en mesure de respecter la procédure administrative applicable. Gagner en sérénité dans l'exercice de son pouvoir hiérarchique est essentiel pour tout manager et chef d'entreprise amener à encadrer une équipe et à prendre des décisions disciplinaires.

Objectifs

- Identifier les différentes sanctions disciplinaires
- Apprécier la gravité des fautes
- Sécuriser les procédures de sanctions
- Eviter le risque de contentieux
- Savoir réagir au bon moment face à un comportement répréhensible d'un salarié
- Identifier les risques liés à la mise en œuvre du pouvoir disciplinaire pour les prévenir en amont
- Mener un entretien de recadrage utile et respecter sa marge de manœuvre
- Identifier les éléments nécessaires à la constitution d'un dossier solide

Contenu pédagogique

La preuve des faits fautifs : constituer un dossier solide

- Mise en place des moyens de contrôle et surveillance des salariés

Mener un entretien de recadrage au bon moment

- Panorama des sources de droit encadrant les droits et devoirs de salariés
- Préparer et mener un entretien de recadrage

Panorama des fautes et sanctions applicables

- Maîtriser les sanctions applicables dans l'entreprise

Les rouages de la procédure disciplinaire

- Maîtriser la notion de prescription des faits fautifs
- Les délais pour convoquer, tenir l'entretien, rédiger et notifier
- les sanctions
- Notification de la sanction (forme, choix)

Revue des risques et points vigilance

- Le contrôle judiciaire de la sanction disciplinaire
- Les limites du pouvoir disciplinaire face au harcèlement moral
- et à la discrimination
- Protection du lanceur d'alerte professionnelle

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Présentation du cadre légal
- Exercices et jeux de rôles
- Etudes de cas apportées par les participants
- Entraînements sur des situations présentées en vidéo

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation, la Process Communication Niveau I.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Managers, Consultants, Encadrants, Chefs d'équipes



2 jours (14 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1250€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.

MENER AVEC EFFICACITÉ SES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : UN VRAI OUTIL DE DÉVELOPPEMENT INDIVIDUEL ET DE COMPÉTITIVITÉ DE L'ENTREPRISE.

Cette formation est essentielle pour tout manager nécessitant une structure, des techniques et des outils pour mener efficacement ses entretiens et instaurer un dialogue de qualité avec ses collaborateurs. Au-delà des obligations légales, cet entretien est une vraie opportunité pour renforcer les compétences et la motivation des membres de son équipe.



Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Présentation du cadre légal
- Exercices et jeux de rôles
- Etudes de cas apportées par les participants
- Entraînements sur des situations présentées en vidéo

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation, la Process Communication Niveau I et de rejoindre le CLUB RH.

Contenu pédagogique

Intégrer les évolutions légales suite à la loi de 2014 sur la formation professionnelle

- Se familiariser avec les points clés de la loi sur la formation de 2014
- Situer les enjeux et les spécificités de l'entretien professionnel (objectifs, différences avec l'entretien annuel, outils, supports, posture...)

Se doter de grilles et d'outils pour faciliter l'analyse des compétences Distinguer performance, compétences et potentiel.

- Savoir utiliser les outils mobilité/compétences (référentiels emploi-compétences, aires de mobilité, etc.)
- Analyser des compétences actuelles et potentielles : la fusée des compétences
- S'entraîner activement à conduire les entretiens professionnels
- Se doter d'une structure d'entretien (méthode ABCDE)
- S'entraîner à la pratique des différentes étapes de l'entretien
- Objectiver son appréciation par la méthode des faits significatifs
- Aider le collaborateur à clarifier son projet professionnel
- Identifier des actions de développement pertinentes au regard des objectifs.
- Expérimenter la force du questionnement et de la reformulation
- Comprendre les spécificités des seniors et les leviers à mettre en place pour anticiper les secondes parties de carrière

Assurer le suivi et la traçabilité des entretiens professionnels

- Maîtriser les caractéristiques des différents dispositifs de professionnalisation
- Renseigner le support et faire un suivi régulier des actions de développement et du projet professionnel du collaborateur
- Comprendre le rôle des différents acteurs (Managers, RH, collaborateurs)

Objectifs

- Identifier les éléments nécessaires à la constitution d'un dossier solide
- Intégrer les évolutions légales suite à la loi de Mars 2014 sur la formation professionnelle
- Situer les enjeux et les spécificités de l'entretien professionnel et le rôle des acteurs
- Préparer et structurer ses entretiens professionnels, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise et la politique de ressources humaines
- Se doter d'outils et de grilles pour faciliter la conduite des entretiens professionnels
- Améliorer ses techniques d'entretien : écoute, questionnement, posture

Parole du formateur :

« Chaque thématique « technique » est abordée par une expérience pratique, en alternant des cas génériques d'illustrations (pour prendre du recul) et de cas spécifiques d'application (pour agir après la formation). »



Managers, DRH, RRH, Responsables mobilité & carrières ou Cadres RH devant mener ces entretiens ou impulser la démarche au sein de son entreprise



1 jour (7 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



800€/pers en INTER entreprise
demande en INTRA, nous consulter.

CONTACT :

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET ANNUEL

Les entretiens professionnels et annuels sont une réelle opportunité pour renforcer les compétences et la motivation des membres de son équipe.



Objectifs

- Situer les enjeux et les spécificités de l'entretien professionnel/annuel et le rôle des acteurs
- Préparer et structurer ses entretiens, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise et la politique de ressources humaines
- Se doter d'outils et de grilles pour faciliter la conduite des entretiens
- Améliorer ses techniques d'entretien : écoute, questionnement, posture

Contenu pédagogique

L'entretien annuel d'activité :

- L'objectif et les enjeux de l'entretien annuel d'activité
- Sa mise en place dans l'entreprise et les données clés à recueillir
- Utiliser et traiter ces indicateurs de motivation et de performance

L'entretien professionnel :

- Intégrer les évolutions légales suite à la loi de 2014 sur la formation professionnelle
- Se familiariser avec les points clés de la loi sur la formation de 2014.
- Situer les enjeux et les spécificités de l'entretien professionnel (objectifs, différences avec l'entretien annuel, outils, supports, posture...).

Se doter de grilles et d'outils pour faciliter l'analyse des compétences

Distinguer performance, compétences et potentiel :

- Savoir utiliser les outils mobilité/ compétences (référentiels emploi-compétences, aires de mobilité, etc.).
- Analyser des compétences actuelles et potentielles : la fusée des compétences

S'entraîner activement à conduire les entretiens professionnels et annuels :

- Se doter d'une structure d'entretien (méthode ABCDE)
- S'entraîner à la pratique des différentes étapes de l'entretien
- Objectiver son appréciation par la méthode des faits significatifs
- Aider le collaborateur à clarifier son projet professionnel
- Identifier des actions de développement pertinentes au regard des objectifs
- Expérimenter la force du questionnement et de la reformulation
- Comprendre les spécificités des seniors et les leviers à mettre en place pour anticiper les secondes parties de carrière

L'entretien annuel d'activité :

- Maîtriser les caractéristiques des différents dispositifs de professionnalisation
- Renseigner le support et faire un suivi régulier des actions de développement et du projet professionnel du collaborateur
- Comprendre le rôle des différents acteurs (Managers, RH, collaborateurs)

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- La présentation des concepts
- des exercices et jeux de rôles
- des études de cas apportées par les participants
- des entraînements sur des situations présentées en vidéo

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation le parcours manager

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Parole du formateur :

« Animé par un Consultant formateur diplômé en master RH ou droit, expert en outils d'ingénierie de formation et qui transmet les outils simples aux participants afin qu'ils soient plus efficaces dans la gestion des Ressources Humaines. »



Managers, DRH, RRH, Responsables mobilité & carrières ou Cadres RH devant mener ces entretiens ou impulser la démarche au sein de son entreprise



1 Jours (7 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



900€ / pers en INTER
entreprise. Nous consulter
pour les demandes en INTRA.

INTÉGRER LES BASES DE LA GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) permet à l'entreprise d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions.



Objectifs

- Piloter une démarche GPEC
- Auditer les processus et organiser la mise en œuvre de la GPEC
- Mettre en place un plan d'action et en assurer le suivi
- Comprendre les bases de la GPEC et la logique compétence
- Identifier les enjeux de la GPEC et ses points d'entrée
- Acquérir le vocabulaire spécifique de la GPEC
- Identifier les emplois sensibles et stratégiques
- Lier GPEC et plan d'action RH
- Comprendre le rôle complémentaire de chaque acteur : DG, Managers, salariés...

Contenu pédagogique

Qu'est-ce que la GPEC ?

- La réforme de la formation professionnelle et les conséquences sur la GPEC
- L'importance de la démarche GPEC en entreprise

Comment définir une GPEC adaptée :

- Les outils spécifiques à la GPEC (diagnostic compétence, référentiel métier, pyramide des âges, etc...)
- Identifier les emplois sensibles et stratégiques
- Identifier le besoin actuel et anticiper celui à venir, en rapport avec la vision entreprise

Mettre en place un plan d'action :

- Déterminer le plan d'action, les échéances et les indicateurs de réussite
- Les leviers d'action adaptés (la formation, les passerelles métiers, le recrutement...)
- Les acteurs du suivi : le Comité de pilotage
- Mesurer les résultats

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Présentation du cadre légal
- Exercices et jeux de rôles
- Etudes de cas apportées par les participants
- Entraînements sur des situations présentées en vidéo

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation, la Process Communication Niveau I et de rejoindre le CLUB RH.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Parole du formateur :

« Cette formation est conçue en pédagogie active. Chaque thématique « technique » est abordée par une expérience pratique, en alternant des cas génériques d'illustrations (pour prendre du recul) et de cas spécifiques d'application (pour agir après la formation). »



Managers, Consultants, Encadrants, Chefs d'équipes



2 jours (14 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1250€/pers en INTER
entreprise demande en
INTRA, nous consulter.

LE CONTRÔLE DE GESTION SOCIALE

A la croisée des chemins des RH, du contrôle de gestion et de la finance, le contrôle de gestion sociale est une discipline récente qui se révèle indispensable pour orienter la politique RH de votre entreprise vers une meilleure performance économique, tout en développant votre capital humain.



Objectifs

- Concevoir et mettre en place un contrôle de gestion sociale efficace
- Intégrer le contrôle de gestion sociale à la dimension socio-économique de la fonction RH
- Construire les bons outils pour améliorer et piloter la performance RH
- Etablir des prévisions budgétaires et optimiser les coûts des Ressources Humaines
- Mesurer l'impact financier des décisions RH

Contenu pédagogique

Environnement et objectifs du contrôle de gestion sociale :

- Métier, missions et positionnement du contrôle de gestion sociale dans l'entreprise
- Les différents niveaux à prendre en compte: stratégiques et opérationnels
- Les intervenants de la fonction contrôle de la gestion sociale

Définir et piloter les rémunérations :

- Mettre en place u contrôle de gestion des rémunérations • La politique de rémunération

Piloter et contrôler la masse salariale :

- Définir et calculer la masse salariale
- Déterminer les coûts du personnel
- Calculer et projeter les impacts des politiques d'augmentations salariales
- Analyser et calculer les évolutions de la masse salariale

Construire les budgets de frais personnel :

- Méthode de création des budgets de frais de personnel • Mesurer et budgétiser les effectifs et les temps

Mesurer la performance RH :

- Définir et contrôler la performance
- La formation en tant qu'investissement de performance

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Présentation du cadre légal
- Exercices et jeux de rôles
- Etudes de cas apportées par les participants
- Entraînements sur des situations présentées en vidéo

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation, la Process Communication Niveau I et de rejoindre le CLUB RH.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Parole du formateur :

« Fort d'une expérience de 30 ans dans les ressources humaines et acteur du monde économique, le formateur saura vous donner les clés pour vous rendre efficace. »



Managers, Consultants, Encadrants, Chefs d'équipes



2 jours (14 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1250€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.

L'ESSENTIEL DES RESSOURCES HUMAINES

Cette formation vous permettra de gérer sereinement vos fonctions en ayant les bases de la gestion quotidienne des ressources humaines pour une collaboration plus efficace entre RH et manager : comment mieux travailler ensemble et quelle répartition des rôles entre la DRH et le responsable hiérarchique.



Objectifs

- Cerner le rôle de la fonction RH
- Identifier les différents domaines de la gestion des ressources humaines
- Maîtriser le cadre juridique des différents domaines afin de sécuriser ses pratiques

Contenu pédagogique

Positionner la fonction RH

- Textes applicables dans l'entreprise • Savoir chercher l'information
- Gestion administrative RH

Maîtriser les étapes clés du recrutement / Faire de la formation un levier pour développer les compétences

- Recueil et analyse des besoins en formation
- Arbitrage entre les besoins et budgétisation
- Chiffrer les besoins et suivre le réalisé

Organiser et suivre l'appréciation des performances et des compétences / Acquérir les principes de base en rémunération / Identifier les enjeux et les acteurs du climat social

- Connaître le rôle et le fonctionnement des instances représentatives du personnel
- Sécuriser ses pratiques avec les principaux partenaires externes

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

La pédagogie est basée sur une alternance entre la présentation des concepts, des exercices et jeux de rôles, des études de cas apportées par les participants.

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôles

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation de vous initier à la Process Communication niveau 1.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Parole d'animateur :

« Consultant Expert en Ressources Humaines avec + de 10 années d'expériences, notre volonté est de vous accompagner à créer de valeur avec une politique RH adaptée et vous positionner en tant que RH Business Partner auprès de votre management. »



Toute personne ayant besoins de s'initier aux fondamentaux de la gestion RH et de découvrir les différentes dimensions de la fonction RH



3 jours (21 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1680€ /pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.

PARCOURS BUSINESS PARTNER RH : L'EXCELLENCE EN RESSOURCES HUMAINES

Un concentré de nos formations clés afin de vous permettre de gagner en assurance sur les sujets opérationnels de la fonction RH.



Objectifs

- Monter en compétence sur la vision stratégique des Ressources Humaines
- Mettre en place des stratégies RH en lien avec la vision et le contexte de l'entreprise
- Donner de la visibilité sur les actions RH grâce à des indicateurs clés
- Favoriser des coopérations positives avec les autres acteurs de l'entreprise, pour mettre en place des projets RH

Contenu pédagogique

Gérer stratégiquement ses relations sociales :

- Identifier le rôle stratégique des acteurs du dialogue social
- Apprendre les bonnes pratiques de gestion de conflit social en entreprise Mener à bien sa politique RH avec un climat social positif

Exercer sereinement son pouvoir disciplinaire :

- Les rouages de la procédure disciplinaire
- Identifier les risques liés à la mise en œuvre du pouvoir disciplinaire
- pour les prévenir en amont

L'intérêt du contrôle de la gestion :

- Intégrer le contrôle de gestion sociale à la dimension socio-économique de la fonction RH
- Construire les bons outils pour améliorer et piloter la performance RH
- Etablir des prévisions budgétaires et optimiser les coûts des Ressources Humaines
- Mesurer l'impact financier des décisions RH

Les outils RH du manager :

- Une ère de digitalisation des outils RH
- Favoriser l'utilisation des outils collaboratifs
- Le cadre juridique sur la protection et la gestion des données

La maîtrise des notions de l'élément Humain (Niveau II) :

- Développer sa flexibilité relationnelle
- Mettre en œuvre les leviers d'une organisation favorisant un travail d'équipe efficace dans la confiance
- Favoriser les coopérations et la cohésion d'équipe
- Développer sa performance de leader et son impact sur les autres
- Décider collectivement pour renforcer la responsabilisation et l'engagement

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Présentation du cadre légal
- Exercices et jeux de rôles
- Etudes de cas apportées par les participants
- Entraînements sur des situations présentées en vidéo

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous proposons de rejoindre le CLUB RH et de suivre nos séances de coaching personnalisés.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Parole du formateur :

« Cette formation vous permettra d'intégrer dans votre pratique l'aspect business partenaire en ressources humaines. »



DRH, RRH, managers, consultants



10 jours (70 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



Nous consulter

PARCOURS RH : LES FONDAMENTAUX DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Cette formation vous apportera les compétences nécessaires pour adopter un fonctionnement autonome. Elle vous permettra notamment de mieux appréhender l'environnement dans lequel vous allez évoluer et de développer une démarche de gestion des ressources humaines qui saura s'adapter aux évolutions de l'entreprise.



Objectifs

- Appliquer le cadre légal, réglementaire et conventionnel relatif à l'administration du personnel
- Développer les bons réflexes au quotidien
- Connaître les règles essentielles en matière de gestion du contrat de travail
- Comprendre les mécanismes des relations avec les représentants du personnel
- Définir un processus et des supports adaptés au contexte de son entreprise pour élaborer le plan de développement des compétences

Contenu pédagogique

Situer l'environnement humain et juridique de la fonction RH :

- Rôle et enjeux de la fonction RH
- Textes applicables dans l'entreprise
- Savoir chercher l'information

Gérer l'entrée et les contrats de travail :

- Accueillir le salarié et appliquer les règles légales de l'embauche
- Connaître les spécificités des différents contrats

Assister le DRH

- Connaître le rôle et le fonctionnement des instances représentatives du personnel
- Sécuriser ses relations avec les principaux partenaires externes : inspecteur du travail, DEETS; médecine du travail

Gestion administrative RH

- Congés payés
- Absences

Construire son plan de développement des compétences à l'aide des entretiens professionnels

- Analyse et recueil des besoins en formation
- Arbitrage entre les besoins et budgétisation
- Chiffrer les besoins et suivre le réalisé

Gérer la sortie du salarié

- Cas de départ et conséquence • Sécuriser sa procédure

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Présentation du cadre légal
- Exercices et jeux de rôles
- Etudes de cas apportées par les participants
- Entraînements sur des situations présentées en vidéo

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous proposons de rejoindre le CLUB RH et de suivre nos séances de coaching personnalisés.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Parole du formateur :

« Ce parcours reprenant nos formations RH clés, vous permettra de gérer sereinement vos fonctions en ayant les bases de la gestion quotidienne des Ressources Humaines. »



Débutants dans le fonction RH,
Assistants RH



10 jours (70 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



6700€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.

CLUB ORGHOM POUR RH

Cette formation vous apportera les compétences nécessaires pour adopter un fonctionnement autonome. Elle vous permettra notamment de mieux appréhender l'environnement dans lequel vous allez évoluer et de développer une démarche de gestion des ressources humaines qui saura s'adapter aux évolutions de l'entreprise.



Objectifs

- Rassembler les pairs occupant des fonctions en Ressources Humaines
- S'entraider entre pairs RH pour rechercher des solutions au-delà des réflexes habituels
- Créer un terrain neutre, constructif et accueillant, propice aux échanges et au réseautage

Contenu pédagogique

Espace d'échange et de réseautage avec vos pairs , ayant pour missions principales :

- Discuter sur les problématiques RH que vous pouvez rencontrer. Partager les différents points de vue et expériences. S'initier à de nouvelles visions
- De vous rendre accessibles des outils de développement du capital humain de votre entreprise via des interventions d'experts, des ateliers de formation et/ou de coaching, la mise à disposition de partenaires proposant des services mutualisés, etc.
- Le Club RH, a vocation à intervenir sur tous sujets RH jugés prioritaires par ses membres : gestion RH quotidienne, recrutement, formation, gestion des compétences, attractivité des métiers.

Le CLUB RH, c'est :

- Un groupe de travail spécifique dédié aux ressources humaines et qui se réunit 5 à 8 fois par an,
- Des témoignages, des échanges constructifs sur les expériences et les bonnes pratiques...
- 6 réunions plénières annuelles avec visites d'entreprises, rencontres thématiques, interventions d'experts au cours desquelles sont abordées des questions stratégiques,
- Une dynamique de réseau RH

Thèmes abordés :

- Manager des Hommes
- Développer ses compétences humaines
- Le bien-être du dirigeant
- L'art de la délégation
- PCM niveau 1
- Gestion des compétences
- Recrutement
- Formation

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

Présentation des concepts
Etudes de cas apportées par les participants
Témoignages

L'inventaire de personnalité : avant le séminaire, chaque participant répond à un questionnaire dont le traitement confidentiel par informatique permet d'établir son inventaire de personnalité. Ce support permet à chacun de se situer et de s'approprier les concepts, en référence à sa propre personnalité.

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre nos séances de coaching.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Parole d'animateur :

« Le partage d'expérience, c'est donner des exemples pour partager ses émotions, son vécu et ses ressentis. C'est partager son échec et sa réussite pour avancer soi-même et aider les autres pour avancer ensemble. »



RRH, Chargés des RH, toute personne occupant un poste de gestion des Ressources Humaines



6 jours (42 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



3500€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.

PREVENTION DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Cette formation sensibilise les professionnels aux mécanismes du harcèlement (moral, sexuel, sexisme ordinaire) et à leurs obligations. À travers d'apports réglementaires, échanges et mises en situation, les participants apprennent à repérer les signaux d'alerte, réagir en tant que témoin, et adopter une posture juste. Moment fort : un théâtre forum participatif permet d'expérimenter des réactions concrètes et de comprendre que chacun peut agir, sans culpabilité.



Objectifs

Comprendre les notions juridiques de harcèlement moral, sexuel et d'agissements sexistes

Identifier les différentes formes de harcèlement au regard de la loi
Intégrer les responsabilités de l'employeur, de la ligne hiérarchique et des collègues vis-à-vis de ces situations.

Identifier les signaux faibles et les comportements à risque

Être capable de repérer des signaux d'alerte en amont d'une situation avérée
Reconnaître les attitudes ambivalentes ou normalisées pouvant évoluer vers du harcèlement.

Prendre conscience de l'impact de l'inaction ou de la banalisation

Réfléchir aux conséquences individuelles et collectives de non-intervention au sein des collectifs.
Valoriser la vigilance et le rôle actif de chacun pour prévenir et interrompre les situations de harcèlement.

Expérimenter des situations concrètes

Développer ses capacités à réagir en tant que témoin ou tiers, sans jugement, avec justesse et efficacité.
Tester différents scénarios pour favoriser la prise de recul et l'analyse collective.

S'approprier les outils de veille et d'alerte mis en place par l'entreprise

Connaître les procédures et les ressources internes en matière d'alerte et de traitement des situations

Contenu pédagogique

Rappels juridiques fondamentaux

Définitions légales
Responsabilités
Conditions de reconnaissance juridique.

Cas jurisprudentiels marquants

Études de décisions de justice
Analyse collective.

Quiz interactif « Harcèlement ou pas ? »

Études de cas
Réponses argumentées
Débriefing.

Lecture des signaux faibles

Comportements
Postures
Outils d'observation.

Jeu de rôle – Théâtre forum : « C'est pour rire... »

Présentation de la procédure d'alerte interne

Étapes, acteurs, garanties, cas illustratif.

Synthèse et points clés à retenir

Moyens pédagogiques

Méthodes mobilisées :

Études de cas pratiques, exercices et quizz

Modalités d'évaluations : Exercices, quizz et jeux de rôle

Modalités et délai d'accès : Selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra

Pour aller plus loin :

Evaluation Nous vous conseillons de suivre après cette formation, le module 2 du "Prévention du harcèlement au travail".

CONTACT :

Alexandra Brinis
• 0692 63 95 78
• alexandra.brinis@orghom.com



Managers, Collaborateurs et Membres du CSE



1 demi-journée
(3,5 heures)



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
Aucun



450€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.

örghom

NOS RESSOURCES SONT HUMAINES

MANAGEMENT & COMMUNNICATION



PROCESS COMMUNICATION SPÉCIALE CHEF D'ENTREPRISE

La **Process Communication Model® (PCM)** est un puissant outil de communication et de management des entreprises développé par **Taibi Kahler, docteur en psychologie**. A la fois simple et immédiatement opérationnel, la PCM est l'atout stratégique de tout dirigeant souhaitant upgrader son leadership.



Objectifs

- Utiliser la compréhension de son mode de fonctionnement et celui des autres, pour développer un leadership plus impactant
- Situer son type de personnalité et son évolution dans le temps pour s'épanouir dans tous les domaines
- Identifier ses conditions de réussite (atouts et motivations) et savoir les utiliser pour laisser une empreinte permanente
- Repérer les situations qui, pour soi, sont source de stress et apprendre à les gérer pour rebondir
- Apprendre à connaître ses interlocuteurs et réagir de façon adaptée face aux enjeux
- Développer une communication individualisée et authentique

Application du modèle

Eclairage sur le fonctionnement de l'individu, proposer des plans d'actions et permettre de se sentir écouté et compris.

Contenu pédagogique

- Comprendre les concepts de base de la Process Communication® (PCM)
- Distinguer le processus de communication (la manière de dire) de son contenu (ce qui est dit)
- Comprendre la structure de personnalité
- Identifier les caractéristiques des 6 types de personnalité
- Utiliser une grille de lecture systémique pour chaque type de personnalité
- Repérer les caractéristiques des six types de personnalité et leurs modes de communication
- Découvrir son Inventaire de personnalité (IDP)
- Repérer l'environnement humain adapté à chaque type de personnalité
- Comprendre les différentes manières d'entrer en relation avec les autres
- Repérer la zone de confort relationnelle de chaque type de personnalité
- Développer une communication positive
- Comprendre la règle de la communication, et les modes de perception de chaque type de personnalité
- Accroître son impact en adaptant sa communication et son style de management à la personnalité de chacun
- Prévenir et gérer les comportements de stress
- Comprendre les effets du stress dans la communication et ce qui génère du stress chez l'autre
- Identifier les comportements associés aux trois degrés de stress chez l'autre (« drivers », mécanismes d'échec et de désespoir)
- Savoir revenir à une communication positive
- Gérer les situations d'incompréhension, d'inefficacité, de conflits...

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Présentation des concepts
- Exercices et jeux de rôles
- Etudes de cas apportées par les participants
- Entraînements sur des situations présentées en vidéo

L'inventaire de personnalité : avant le séminaire, chaque participant répond à un questionnaire dont le traitement confidentiel par informatique permet d'établir son inventaire de personnalité. Ce support permet à chacun de se situer et de s'approprier les concepts, en référence à sa propre personnalité.

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre les ateliers du CLUB Dirigeant/Manager ou le parcours de développement personnel.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Parole du formateur :

« **Tout Dirigeant devrait poursuivre cette formation.** »



Dirigeants, Leaders,
Chef d'entreprise



2 jours (14 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis : être
dirigeant ou chef
d'entreprise



1250€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.

Taux de satisfaction : 95%
Taux de recommandation : 100%

Objectifs

Mieux se connaître, et développer ses compétences en communication :

- Identifier son type de personnalité et son évolution dans le temps
- Utiliser ses conditions de réussite
- Gérer les situations qui sont sources de stress

Apprendre à connaître ses interlocuteurs :

- Identifier le type de personnalité de ses interlocuteurs
- Repérer leurs sources de motivation et les développer
- Gérer la mécommunication, les incompréhensions et les conflits

Développer une communication et un leadership individualisés :

c'est-à-dire mettre en œuvre les stratégies d'action et de relation qui optimisent la motivation de chacun et permettent d'exprimer pleinement son potentiel. Entretien des relations authentiques et coopératives.

Application du modèle

Connaissance du fonctionnement de soi et des autres, gestion des conflits et du stress.

Contenu pédagogique

Comprendre les concepts de base de la Process Communication

- Distinguer le processus de communication (la manière de dire) de son contenu (ce qui est dit)
- Comprendre la structure de personnalité
- Identifier les caractéristiques des 6 types de personnalité
- Utiliser une grille de lecture systémique pour chaque type de personnalité

Repérer les caractéristiques des six types de personnalité et leurs modes de communication

- Découvrir son Inventaire de personnalité (IDP)
- Repérer l'environnement humain adapté à chaque type de personnalité
- Comprendre les différentes manières d'entrer en relation avec les autres
- Repérer la zone de confort relationnelle de chaque type de personnalité

Développer une communication positive

- Comprendre la règle de la communication, et les modes de perception de chaque type de personnalité
- Accroître son impact en adaptant sa communication et son style de management à la personnalité de chacun
- Comprendre les effets du stress dans la communication et ce qui génère du stress chez l'autre
- Identifier les comportements associés aux trois degrés de stress chez l'autre (« drivers », mécanismes d'échec et désespoir)
- Savoir revenir à une communication positive
- Gérer les situations d'incompréhension, inefficacité, conflits...

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Présentation des concepts
- Exercices et jeux de rôles
- Etudes de cas apportées par les participants
- Entraînements sur des situations présentées en vidéo

L'inventaire de personnalité : avant le séminaire, chaque participant répond à un questionnaire dont le traitement confidentiel par informatique permet d'établir son inventaire de personnalité. Ce support permet à chacun de se situer et de s'approprier les concepts, en référence à sa propre personnalité.

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra, action disponible au catalogue des actions collectives d'AKTO

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Parole de Managers :

"Excellente formation pour apprendre à communiquer avec les autres et surtout apprendre à se gérer soi-même." - Membre du CODIR, Entreprise de construction.

"Une formation indispensable aux managers sensibles et intéressés par le développement personnel." - A.M, Directeur de magasin, Papeterie & Bureautique.



Managers, consultants, formateurs, coachs, collaborateurs.



2 jours (14 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis : aucun



1250€/pers en INTER entreprise, demande en INTRA, nous consulter.

MANAGER AVEC LA PROCESS COMMUNICATION MODEL® : NIVEAU II

DÉPLOYER SES NOUVELLES CAPACITÉS DE COMMUNICATION



Objectifs

- Détecter les signes avant-coureur du conflit et les prévenir
- Intervenir avec efficacité pour résoudre les conflits interpersonnels
- Maîtriser ses émotions dans une situation de conflit
- Gérer l'après-conflit et capitaliser sur l'avenir
- Entretenir des relations authentiques et coopératives

Contenu pédagogique

- Se réappropriier la grille de diagnostic des 6 types de personnalités et l'enrichir

Comprendre la dynamique des changements de Phase et l'évolution des individus :

- Questions existentielles et problématiques en lien avec la motivation professionnelle dans différents contextes d'entreprise
- Evaluer les comportements prévisibles des individus en fonction de leur Base et de leur Phase : y adapter sa communication
- Expérimenter l'importance des besoins psychologiques en termes de motivation pour l'action
- Rétablir la communication en situation difficile et déjouer les mécanismes de la « mécommunication »

Entraînement en fonction des attentes et demandes (études de cas) des stagiaires :

- Animer une réunion
- Prendre la parole en public
- Mener les entretiens professionnels • Négocier

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Présentation des concepts
- Exercices et jeux de rôles
- Etudes de cas apportées par les participants
- Entraînements sur des situations présentées en vidéo

L'inventaire de personnalité : ce support, utilisé lors de la session de niveau I, permet à chacun de se situer et de s'appropriier les concepts, en référence à sa propre personnalité et à la relation avec les autres.

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra, action disponible au catalogue des actions collectives d'AKTO.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation le perfectionnement à la Process Communication Niveau III.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com

Application du modèle

Connaissance du fonctionnement de soi et des autres, management, motivation, gestion des conflits et du stress, cohésion & performance, ambiance de travail et climat.



Parole de Managers :

"Formation très enrichissante qui nous met face à nos réalités, difficultés et opportunités." - J.R , Responsable Qualité, Industrie Agroalimentaire, PCM niveau 2 "Formation tout à la fois dynamique et interactive. Je recommande." - J.B, Responsable de division, Fournisseurs en appareils médicaux, PCM niveau 2



Managers, consultants, formateurs, coachs, collaborateurs.



2 jours (14 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis : formation préalable aux fondamentaux de la Process Communication Model® Niveau I



1250€/pers en INTER entreprise, demande en INTRA, nous consulter.



Taux de satisfaction : 100 %
Taux de recommandation : 100%



Objectifs

- Identifier les mécanismes d'échec de chaque type de personnalité
- Réagir de manière appropriée devant un scénario d'échec
- Mettre en place des stratégies de réponse face aux stress, conflits et échecs dans une équipe

Contenu pédagogique

Action Process : l'intervention « juste » :

- Faire le plein d'énergie et s'aligner sur ses besoins
- Les masques : dus à la non-satisfaction d'un besoin psychologique, « scénariques »
- Les masques en réponse à un « coup » reçu sur la question existentielle
- Les masques pendant un changement de phase ou phases vécues
- Les masques à la lisière du 2ème et du 3ème degré de stress
- Les masques liés aux mini-problématiques

Training intensif :

- Offrir un besoin psychologique de façon authentique : trouver le bon chemin
- Agir sur le scénario
- Rassurer la question existentielle
- Se positionner face à une personne en changement de phase
- Freiner la « glissade » du 2ème vers 3ème degré de stress
- Reconnaître, gérer une mini problématique et la manifestation négative d'une phase vécue

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Les trainings se déroulent en plénière et en sous-groupes et font l'objet d'une étude approfondie avec le groupe
- Une synthèse des meilleures propositions est proposée pour que le groupe garde en mémoire le geste technique le plus efficace possible face à une situation donnée pour progresser dans l'art d'utiliser ces stratégies en temps réel, comme un réflexe.

L'inventaire de personnalité : ce support, utilisé lors de la session de niveau I, permet à chacun de se situer et de s'approprier les concepts, en référence à sa propre personnalité et à la relation avec les autres.

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre la formation parcours leadership : IMPACT

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com

Application du modèle

Connaissance du fonctionnement de soi et des autres sous stress, stratégies d'échecs, sortir des différents degrés de stress.

Parole du formateur :

« Une formation très complète, fascinante, immédiatement opérationnelle qui rendra votre management plus boostant et clairvoyant. Ce qui fait la force de cette formation est de loin les compétences des formateurs qui sont eux même managers. »



Managers, consultants, formateurs, coachs, collaborateurs.



2 jours (14 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis : formation préalable aux fondamentaux de la Process Communication Model® Niveau II



1250€/pers en INTER entreprise, demande en INTRA, nous consulter.

MANAGEMENT ET DIALOGUE SOCIAL

DIALOGUE SOCIAL : RENFORCER SON EFFICACITÉ RELATIONNELLE ET PARTICIPER AU DÉVELOPPEMENT D'UN CLIMAT FAVORABLE.

Le CSE est un lieu de dialogue social entre plusieurs acteurs. Pour les DRH, RRH, Directeurs de sites ou d'établissement, cet espace de dialogue institutionnalisé nécessite une approche stratégique et systémique pour garantir son succès.

Objectifs

- Cerner les caractéristiques des acteurs du dialogue social
- Elaborer un plan de développement du dialogue social
- Développer sa propre méthode d'écoute afin de développer un approche stratégique :

Application du modèle

Développer une approche stratégique et systémique sur les interactions entre les acteurs, les enjeux, les intentions, les comportements et les perceptions entre les différents acteurs

Contenu pédagogique

Cerner les caractéristiques des acteurs du dialogue social

Expliquer le champ de contraintes des représentants du personnel

- Le triangle de la régulation et des cultures syndicales du dialogue social
- Quiz : identifier les spécificités du dialogue social

Adapter son style relationnel avec les élus

- Définir son profil, évaluer ses points forts
- Prendre du recul sur sa pratique et ses besoins

Autodiagnostic : faire un état des lieux de son style relationnel et élaborer un plan de développement

Elaborer un plan de développement du dialogue social

Développer sa performance relationnelle

- Les causes d'échec du dialogue social
- Les trois niveaux de la relation de confiance
- 3 types de relations, 5 niveaux d'interaction

Partage de pratiques (codéveloppement) : travailler sur les problématiques rencontrées en entreprise par les participants

Créer un climat favorable

- Les spécificités du fait représentatif
- Se préparer et construire une feuille de route . Ecoute active et assertivité
- Découvrir le cycle lors des réunions sociales

Neutraliser les situations difficiles :

Manipulation, affrontement, obstruction



Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Présentation des concepts
- Exercices et jeux de rôles, simulation de situations délicates rencontrées en réunion.
- Etudes de cas apportées par les participants
- Entraînements sur des situations présentées en vidéo

La formation offre une construction d'outils de diagnostic et de méthodes pour améliorer sa pratique professionnelle et ses comportements. Elle alterne apports théoriques et exercices pratiques

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra, action disponible au catalogue des actions collectives d'AKTO.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation piloter les relations sociales développer une stratégie sociale face aux relations complexes.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Parole de DRH " Une approche très réaliste et adaptée à notre quotidien, avec des partages d'expérience de la part du formateur, lui-même ancien DRH. "



DRH, RRH, Responsables des relations sociales, Chefs d'entreprise, Directeurs d'établissement et Responsables de site, Juristes en droit social



1 jour (7 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1250€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.

COMMENT PERFECTIONNER VOTRE POSTURE MANAGÉRIALE ?

Adopter une posture managériale adaptée est crucial pour aligner les objectifs individuels avec ceux de l'entreprise, favorisant ainsi un environnement de travail positif et productif. Intégrer ces compétences fait partie des évolutions nécessaires pour tout manager souhaitant accroître son impact et contribuer de manière significative à la réussite de son organisation.



Objectifs

- Situer les enjeux et les spécificités de l'entretien professionnel et annuel
- Pouvoir mettre en place des tableaux de bord RH pour améliorer et piloter la performance RH
- Mettre en place les outils de management RH adaptés à son entreprise

Application du modèle

Application d'outils de développement personnel RH et dialogue social dans son management

Contenu pédagogique

Entretiens professionnels/Entretiens annuels :

- Les enjeux managériaux des entretiens annuels et Professionnels
- Comment passer un message difficile à son/sa collaborateur(trice) ? Comment féliciter ? Re-motiver ?
- Comment s'approprier un outil de coaching au service de votre management ?

La gestion de conflits :

- Les rôles et missions des managers au quotidien
- Comment éviter l'escalade du conflit ?
- Le 1to1 = le meilleur outil du manager
- Le triangle de Karpman : comment sortir du « triangle dramatique » dans ses relations ?

Le dialogue social :

- Rôles des Instances Représentatives du Personnel (CSE, DS) et le rôle des managers
- Focus sur la thématique sécurité et harcèlement
- Posture managériale afin de garantir un dialogue social positif. (Jeux de rôle)

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Présentation du cadre légal
- Exercices et jeux de rôles
- Etudes de cas apportées par les participants
- Entraînements sur des situations présentées en vidéo

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation, la Process Communication niveau I.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Parole du formateur :

« Animé par un Consultant formateur diplômé en master RH ou droit, expert en outils d'ingénierie de formation et qui transmet les outils simples aux participants afin qu'ils soient plus efficaces dans la gestion de leurs collaborateurs »



Managers, RRH, Responsables mobilité & carrières ou Cadres RH



2 jours (14 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1250€/pers en INTER
entreprise demande en
INTRA, nous consulter.

PARCOURS MANAGER : Développer ses compétences de manager: 6 jours

Etre manager est bien plus qu'une somme de techniques. Un manager performant est un manager qui sait prendre du recul sur son métier et qui veut aller plus loin dans l'acquisition de nouvelles compétences. Les compétences acquises pendant ce cycle sont directement transposables sur le terrain et permettent à chacun d'exercer ses différents rôles dans les meilleures conditions.

Nous contacter pour le programme complet



Objectifs

- Appréhender son rôle de manager dans son ensemble
- Diagnostiquer et adapter son style de management
- Développer, motiver et fédérer ses collaborateurs
- Optimiser son organisation et celle de son entité

Contenu pédagogique

Mieux se connaître pour mieux manager :

- Développer la connaissance et conscience de soi
- Se positionner par rapport à soi-même et aux autres
- Faire travailler une équipe ensemble

Les outils RH au service du manager :

- Connaître et maîtriser des outils d'analyse au service de la gestion des Ressources Humaines
- Pouvoir mettre en place des tableaux de bord RH pour améliorer et piloter la performance RH
- Mettre en place les outils RH adaptés à son entreprise

Les outils et postures du manager 1er coach de l'équipe :

- Appliquer la posture d'un coach au sein d'une équipe
- Développer des capacités d'écoute active et de questionnement puissant pour gagner en efficacité
- Maîtriser des techniques de communication directes et positives pour insuffler de l'énergie dans son équipe
- Accroître la confiance de son équipe et augmenter ses résultats par le feed-back
- Leadership & outils d'Intelligence Emotionnelle
- Neurosciences et Management

Le manager pas à pas :

- Déléguer, confier des responsabilités
- Mieux s'organiser, gérer son temps
- Accompagner le changement
- Savoir dire non, parler vrai
- Affirmer ses positions et les décisions de l'entreprise
- Favoriser la coopération

Temps fort du management :

- Entretien de recrutement et intégration
- Conduite et animation de réunion/brief d'équipe
- Entretien de management : évaluation, recadrage, entretien professionnel

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

Présentation des concepts
Exercices et jeux de rôles
Etudes de cas apportés par les participants
Entraînements sur des situations présentées en vidéo

L'inventaire de personnalité : avant le séminaire, chaque participant répond à un questionnaire dont le traitement confidentiel par informatique permet d'établir son inventaire de personnalité. Ce support permet à chacun de se situer et de s'approprier les concepts, en référence à sa propre personnalité.

Modalités d'évaluation : quizz, exercices et jeux de rôle.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre les ateliers du CLUB RH.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Parole de participant:

« Ce parcours est adapté selon les besoins, visions et valeurs de notre organisation. Chaque étude de cas nous pousse à revoir notre façon de fonctionner et à vérifier notre cohérence par rapport aux objectifs. »



Toute personne manquant une équipe



6 jours (42 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
responsable
d'une équipe



4500€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.

ANGLAIS DES AFFAIRES : NIVEAU I

ANGLAIS DES AFFAIRES EN FACE À FACE



Objectifs

- Apprendre à effectuer une présentation, un exposé en anglais
- Animer une réunion et prendre la parole avec plus d'aisance et spontanéité face à un public
- Communiquer efficacement avec une équipe anglophone
- Négocier en anglais
- Intégrer les différences interculturelles et se sociabiliser à l'étranger

Application du modèle

- Connaissance des outils indispensables à une bonne maîtrise de la langue anglaise des affaires, développement à l'international.

Contenu pédagogique

- Renforcement des conjugaisons : construire son apprentissage de l'anglais sur une base solide
- Améliorer sa fluidité et débit de parole en utilisant les adjectifs et conjonctions appropriés.
- Communiquer par téléphone, prendre ou laisser un message, gérer un appel, organiser un appel
- Eviter les confusions, maîtriser l'heure et les dates en anglais lors des échanges professionnels
- Rédiger et répondre à un e-mail professionnel
- Anglais financier : l'importance de bien maîtriser les chiffres, lire et présenter un graphique
- La négociation en anglais
- Prendre la parole en public ou animer une réunion
- La gestion de projet en anglais
- Gérer vos réclamations par téléphone et mail

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Révision des bases grammaticales sans repasser par les étapes scolaires
- Vocabulaire Business English par thème abordé
- Mises en situation, d'animations de jeux de rôles ludiques, de films, d'études d'accents anglophones divers

Modalités d'évaluation : quizz, exercices, jeux de rôle, description d'un graphique, rédaction d'e-mail, coup de fil avec un anglophone.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation le perfectionnement à l'anglais des affaires Niveau II.

CONTACT :

Natasha Hardin

- 0693 70 62 60
- natasha.hardin@orghom.com



orghom



Parole d'animateur :

« La formation allie une compétence managériale internationale et des techniques de coaching pour faire lever les barrières et prendre plaisir à apprendre - Ultra efficace. »



Dirigeants, Chef d'entreprise,
Managers



3 jours (21 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps,
nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1995€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.



Objectifs

- Comprendre une grande gamme de textes longs et exigeants, ainsi que saisir des significations implicites
- S'exprimer spontanément et couramment sans trop devoir chercher vos mots
- Utiliser la langue de façon efficace et souple dans sa vie sociale, professionnelle ou académique
- S'exprimer sur des sujets complexes de façon claire et bien structurée et de manifester votre contrôle des outils d'organisation, d'articulation et de cohésion du discours
- Comprendre sans effort tout ce qu'il/elle lit ou entend
- Restituer faits et arguments de diverses sources écrites et orales en les résumant de façon cohérente
- S'exprimer spontanément, très couramment et de façon précise et de rendre distinctes de fines nuances de sens en rapport avec des sujets complexes

Application du modèle

- Connaissance des outils indispensables à une bonne maîtrise de la langue anglaise des affaires, développement à l'international.

Contenu pédagogique

Maîtriser la compréhension de la langue dans le cadre d'un poste à responsabilité :

- Compréhension d'un dialogue relativement élaboré
- Compréhension d'un article de presse, d'un extrait de bulletin
- d'information radio ou télé visuelle en plusieurs accents anglais

Perfectionnement du vocabulaire en Business English :

- Constitution d'un vocabulaire actif et descriptif pour un débit plus fluide : business verbs, nouns, phrasal verbs

Rédaction d'e-mails et rapports :

- Echanges professionnels élaborés destinés aux acteurs du métier en utilisant les conjonctions et mots de liaison

Maîtriser des expressions idiomatiques :

- Expressions idiomatiques et des structures de phrase en anglais professionnel

L'anglais financier :

- Comprendre les états financiers et les décrire en graphique ou tableau
- Connaître les notions en comptabilité générale

Anglais du Manager :

- Appréhender les divers domaines du management : les Ressources Humaines, la vente, la production, le R&D, la gestion...



Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

• Débats, études de cas, échanges d'expérience et de vécus : les méthodes seront choisies et mises en œuvre en fonction de l'objectif, en redonnant confiance à l'apprenant tout en l'accompagnant dans sa progression dans l'apprentissage, au vu de l'atteinte de l'objectif personnel et opérationnel.

- Des évaluations critérisées seront prévues en milieu et fin de stage afin de noter la marge de progression de l'apprenant

Modalités d'évaluation : quizz, exercices, jeux de rôle, description d'un graphique, rédaction d'e-mail, coup de fil avec un anglophone.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation la préparation au TOEIC et le passage du test.

CONTACT :

Natasha Hardin

- 0693 70 62 60
- natasha.hardin@orghom.com



Parole d'animateur :

« La formatrice accompagne et guide le dirigeant ou manager dans ses missions nécessitant de la communication à l'international. »



Dirigeants, Chef d'entreprise, Managers



3 jours (21 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.

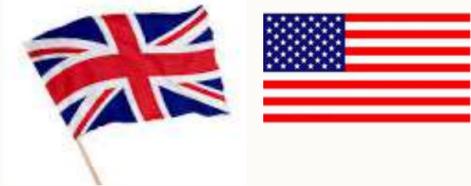


Prérequis :
aucun



1995€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.

YES, I CAN SPEAK PROFESSIONAL ENGLISH FLUENTLY !



Objectifs

- Développer très rapidement les aptitudes nécessaires à une bonne compréhension orale et écrite dans toutes les situations
- Acquérir les connaissances linguistiques orales et écrites nécessaires à la maîtrise de la communication opérationnelle
- Améliorer la prononciation, acquérir un meilleur débit de paroles pour pouvoir s'exprimer face à un collaborateur international en face à face ou au téléphone

Application du modèle

Maitrise de la communication opérationnelle en anglais professionnel.

Contenu pédagogique

Remise à niveau général de la langue sans passer par des méthodes scolaires, évaluer et variées :

- Réactiver les connaissances de base (grammaire, conjugaison, syntaxe) du participant

Se sociabiliser en milieu anglophone :

- Les diversités culturelles
- Etude des pays anglophones, de leurs cultures et accents

Les compétences téléphoniques : expressions à maîtriser

- Se présenter au téléphone, acquérir les mécanismes de réponses, prises de messages et filtrage, conf calls

Les présentations :

- Savoir parler de soi en privé ou public, décrire son pays, présenter en chiffres et mots son entreprise, ses collaborateurs, les départements de l'entreprise.
- Converser en compagnie de partenaires internationaux notamment lors d'événements commerciaux : séminaires, salons, etc

Les réunions et autres rencontres :

- Planifier, organiser, prendre la parole et argumenter.
- Participer à des discussions de travail lors d'une réunion en utilisant des outils appropriés : graphiques, tableaux de bord

Maîtriser du vocabulaire :

- Expressions idiomatiques et des structures de phrase pour participer à une conversation courante (parler de soi, de son travail, se renseigner sur les moyens de transport, sur l'historique des sociétés partenaires, questionner les différents contacts, etc.)

Rédaction d'e-mails avec des expressions professionnelles



Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Révision des bases grammaticales sans repasser par les étapes scolaires
- Vocabulaire Business English par thème abordé
- Mises en situation, d'animations de jeux de rôles ludiques, de films, d'études d'accents anglophones divers

Modalités d'évaluation : quizz, exercices, jeux de rôle, description d'un graphique, rédaction d'e-mail, coup de fil avec un anglophone.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation le perfectionnement Niveau II.

CONTACT :

Natasha Hardin

- 0693 70 62 60
- natasha.hardin@orghom.com



Parole d'animateur :

« La formatrice accompagne et guide le dirigeant ou manager dans ses missions nécessitant de la communication à l'international. »



Toute personne dans l'entreprise, Managers ou Collaborateurs



3 jours (21 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



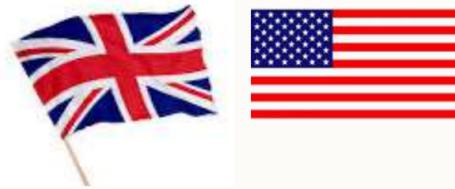
Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1500€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.



Objectifs

- Améliorer les aptitudes acquises en formation initiale menant à compréhension orale et écrite maîtrisées et soutenues dans le cadre d'une situation professionnelle
- Acquérir les connaissances techniques orales et écrites nécessaires à la maîtrise de la communication avec un interlocuteur étranger
- Améliorer l'écoute des accents, acquérir un meilleur débit de paroles pour pouvoir s'exprimer face à un collaborateur international en face à face ou au téléphone

Application du modèle

Maitrise de la communication opérationnelle en anglais professionnel.

Contenu pédagogique

Assurer la relation clientèle/partenaire par téléphone et en face à face :

- Répondre aux demandes du client (information, modification, réclamation)
- Négocier avec un vocabulaire adapté au métier
- Prendre des mesures face aux situations d'urgence
- Informer les acteurs concernés

Les réunions et autres rencontres internationales :

- Planifier, organiser, prendre la parole et argumenter
- Participer à des discussions de travail lors d'une réunion en utilisant des outils appropriés : graphiques, powerpoint, tableaux de bord...

Maîtriser du vocabulaire :

Expressions idiomatiques et des structures de phrase pour participer une conversation technique

Rédaction d'e-mails incluant des expressions professionnelles

Développer l'écoute avec divers accents anglophones

Découverte et maîtrise de la grammaire Business : phrasal verbs, Business verbs, adjectives et adverbs



Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Révision des bases grammaticales sans repasser par les étapes scolaires
- Vocabulaire Business English par thème abordé
- Mises en situation, d'animations de jeux de rôles ludiques, de films, d'études d'accents anglophones divers

Modalités d'évaluation : quizz, exercices, jeux de rôle, description d'un graphique, rédaction d'e-mail, coup de fil avec un anglophone.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation la préparation au TOEIC et le passage du test.

CONTACT :

Natasha Hardin

- 0693 70 62 60
- natasha.hardin@orghom.com



Parole d'animateur :

« L'Anglais de communication cible principalement la maîtrise de l'anglais dans l'environnement professionnel mais également dans le cadre d'un déplacement à l'étranger. »



Toute personne dans l'entreprise, Managers ou Collaborateurs



3 jours (21 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1500€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.

ANGLAIS DE COMMUNICATION SPÉCIFIQUE MÉTIER

Anglais technique, juridique, financier, ventes, marketing, négociation, informatique, tourisme, accueil, grande distribution, agent de location, aéroport, télécom...



Objectifs

- Développer très rapidement les aptitudes nécessaires à une bonne compréhension orale et écrite spécifique à un métier
- Acquérir les connaissances linguistiques orales et écrites nécessaires à la maîtrise de la communication opérationnelle du métier
- Améliorer la prononciation, acquérir un meilleur débit de paroles pour pouvoir s'exprimer face à un collaborateur international en face à face ou au téléphone avec du vocabulaire métier

Application du modèle

Maitrise de la communication opérationnelle spécifique à un métier.

Contenu pédagogique

Remise à niveau général de la langue sans passer par des méthodes scolaires, évaluer et variées :

- Réactiver les connaissances de base (grammaire, conjugaison, syntaxe) du participant

Se sociabiliser en milieu anglophone :

- Les diversités culturelles – Etude des pays anglophones, de leurs cultures et accents

Les compétences téléphoniques : expressions à maîtriser :

- Se présenter au téléphone, acquérir les mécanismes de réponses, prises de messages et filtrage

Les présentations :

- Savoir parler de soi en privé ou public, décrire son pays, présenter en chiffres et mots son entreprise, ses collaborateurs, les départements de l'entreprise

Maîtriser du vocabulaire :

Expressions idiomatiques et des structures de phrase pour participer à une conversation courante dans le métier concerné

Rédaction d'e-mails avec des expressions professionnelles :

Accueillir une clientèle étrangère avec des formules usuelles en face à face ou au téléphone afin de :

- L'orienter vers les produits recherchés ou un lieu
- Lui poser des questions dans sa recherche
- Donner le prix et indiquer des remises éventuelles
- Conseiller sur le choix d'un produit
- Renseigner et diriger le client vers les couloirs ou services souhaités
- Donner l'heure et indiquer les horaires
- Gérer des réclamations ou plaintes et la sécurité



Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Révision des bases grammaticales sans repasser par les étapes scolaires
- Vocabulaire Business English par thème abordé
- Mises en situation, d'animations de jeux de rôles ludiques, de films, d'études d'accents anglophones divers

Modalités d'évaluation : quizz, exercices, jeux de rôle, description d'un graphique, rédaction d'e-mail, coup de fil avec un anglophone.

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.

Pour aller plus loin : nous vous conseillons de suivre, après cette formation la préparation au TOEIC et le passage du test.

CONTACT :

Natasha Hardin

- 0693 70 62 60
- natasha.hardin@orghom.com



Parole d'animateur :

« La formatrice maîtrise tout un pléthore de vocabulaire spécifique de par son expérience professionnelle à l'international. »



Toute personne dans l'entreprise, Managers ou Collaborateurs



3 jours (21 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



2500€/pers en INTER
entreprise, demande en
INTRA, nous consulter.

PRÉPARATION & TEST AU TOEIC® LISTENING & READING

Le Test Of English For International Communication est un test permet une évaluation globale des compétences des candidats non anglophones en compréhension orale et écrite ainsi qu'en grammaire de l'anglais professionnel.

Objectifs

Compétences testées : la compréhension orale et écrite en anglais professionnel dans de vraies situations de communication actuelle.

Le test TOEIC® Listening and Reading est un QCM (questionnaire à choix multiples) administré sous format papier. Il dure environ 2 heures et est composé de 2 parties :

- Compréhension Orale (Listening) - 45 minutes et 100 questions - 5 à 495 pts (description d'images, conversations longues, annonces orales)
- Compréhension Ecrite (Reading) - 75 minutes et 100 questions - 5 à 495 pts (phrases et textes à compléter, compréhension écrite)

Application du modèle

Le TOEIC permet une évaluation exacte des compétences des candidats non anglophones en compréhension orale et écrite ainsi qu'en grammaire de l'anglais professionnel. Le programme est joint.

Contenu pédagogique

Découverte du TOEIC : par unité thématique et renforcement des compétences **GRAMMAIRE :**

Préparation par la révision de règles et des séries d'exercices
Travail sur : les pièges phoniques ; Phrasal verbs ; Prepositions ; Adjectives ; Nouns ; Verbs...

VOCABULAIRE :

Préparation par la révision de règles et des séries d'exercices
Liste de vocabulaire thématique récurrent : Personnel ; Finance ; Purchasing and Distribution

Préparation à la section « LISTENING » : Compréhension Orale Préparation à la section «READING » : Compréhension Ecrite

Travail tutoré pour améliorer la compréhension écrite à travers différentes ressources

- **Textes à compléter :** savoir identifier des erreurs
- **Questions et réponses :** trouver la réponse la plus adéquate suite l'écoute d'une question, éviter les pièges phoniques
- **Conversations :** répondre à des questions posées suite à l'écoute de dialogues
- **Monologues :** répondre à des questions posées suite à l'écoute de monologues
- **Compréhension écrite :** tirer des informations d'un texte pour répondre à des questions



Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Ouvrage conforme à la nouvelle version du TOEIC de 700 pages
- Exercices d'écoute et d'écrit par thème

Modalités d'évaluation : 7 tests blanc

Modalités et délais d'accès : selon calendrier inter disponible sur notre site ou sur demande en intra.



CONTACT :

Natasha Hardin

- 0693 70 62 60
- natasha.hardin@orghom.com



Parole d'animateur :

« La formatrice utilise ses compétences en tant que coach pour augmenter la confiance en soi, gérer le temps et le stress. 90% des stagiaires ont atteint un score de 800 et plus. »



Toute personne dans l'entreprise souhaitant faire évaluer son niveau d'anglais



3 jours (21 heures)
Date : voir le calendrier



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis :
aucun



1600€/pers en INTER entreprise, demande en INTRA, nous consulter.

örghom

NOS RESSOURCES SONT HUMAINES

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE



ACCULTURATION ET DÉVELOPPEMENT PROJET IA DIRIGEANT, CODIR ET MANAGEMENT

DÉCOUVRIR L'IA ET L'INTÉGRER DANS VOS PROCESSUS ORGANISATIONNELS



Objectifs

Sensibiliser et acculturer les parties clés :

- Sensibiliser et acculturer le Dirigeant, CODIR et les managers aux usages, opportunités et risques de l'IA.
- Créer une culture commune autour des enjeux et des bénéfices de l'IA.

Définir une vision stratégique :

- Définir une vision stratégique de l'IA alignée avec la mission et les valeurs de l'entreprise.
- Rédiger une charte IA adaptée à l'organisation, guidant l'adoption de l'IA de manière éthique et responsable.
- Intégrer le CSE dans la réflexion et la conduite du changement

Décliner la stratégie en actions concrètes :

- Décliner cette stratégie en actions concrètes au sein de votre entreprise, auprès du CODIR et des managers, avec un plan d'action détaillé.
- Anticiper la conduite du changement et les impacts métiers liés à l'intégration de l'IA, en garantissant une adoption fluide et efficace au sein des équipes.

Découvrir et intégrer l'IA dans les processus stratégiques et organisationnels :

- Permettre au dirigeant, au CODIR et aux managers de découvrir et d'intégrer l'IA dans leurs processus stratégiques et organisationnels.
- Sensibiliser les participants aux enjeux et aux opportunités de l'IA, leur apprendre à identifier des cas d'usages pertinents et les accompagner dans la construction d'un plan d'action adapté à leur organisation.

Contenu pédagogique

Compréhension des enjeux de l'IA

Atelier : Découverte de l'IA et de ses enjeux

- Introduction aux fondamentaux de l'IA et de l'IA générative.
- Études de cas concrets d'application de l'IA dans divers secteurs.

Définition des axes stratégiques pour l'IA

Atelier : Analyse SWOT de l'IA pour l'Entreprise

- Définition des axes stratégiques prioritaires pour le déploiement de l'IA.
- Élaboration des valeurs et principes directeurs pour l'utilisation de l'IA dans l'entreprise.

Identification et Priorisation des Cas d'Usage:

Idéation et priorisation des applications de l'IA

- Brainstorming sur les cas d'usage potentiels, suivi de l'évaluation de leur impact et faisabilité.

Initiation à l'Art du Prompt et Prototype d'un Cas d'Usage Concret :

Formation à l'utilisation de ChatGPT et autres outils IA.

- Apprendre à formuler des requêtes efficaces, mise en œuvre d'un cas d'usage concret.

Accompagnement à la Mise en Œuvre des Usages Clés :

Support pour la mise en place des cas d'usage choisis.

- Élaborer des plans d'action détaillés pour la mise en œuvre des cas d'usage IA sélectionnés, et mise en pratique de 1 à 3 usages clés.

Co-rédaction de la charte

Atelier : Décliner la charte au niveau opérationnel

- Traduction des principes de la charte en actions concrètes et opérationnelles.

Application du modèle

Intégrer l'IA dans votre gouvernance avec méthode et vision. À l'issue de cette formation, vous disposerez de trames personnalisables et d'un référentiel de bonnes pratiques pour une transformation en toute maîtrise.

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Apports théoriques et pratiques
- Etude de cas concrets
- Ateliers collaboratifs
- Supports pédagogiques numériques
- Auto-évaluation et évaluation formative

Moyens techniques et humains :

- Formateur expert RH
- Supports de formation interactifs
- Accès à des outils IA transformation organisationnelle
- Salle équipée (vidéoprojecteur, ordinateur, connexion Internet)

Modalités d'évaluation :

quizz, restitution des cas d'usages, évaluation de satisfaction des participants et recommandations stratégiques.

Modalités et délais d'accès :

Consultez notre catalogue en ligne

Pour aller plus loin :

L'utilisation responsable de l'IA par vos collaborateurs

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Dirigeant, CODIR et managers



2 journées (14h)
Date : Nous consulter



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis : Chat GPT
Pro sinon mis à disposition



Inter : 980€/ jour
Intra : Nous consulter

ACCULTURATION & DEVELOPPEMENT PROJET IA pour les Ressources Humaines

DÉCOUVRIR L'IA ET L'INTÉGRER DANS VOS PROCESSUS RH



Objectifs

Sensibiliser et acculturer les parties clés :

- Sensibiliser et acculturer l'équipe RH aux usages, opportunités et risques de l'IA.
- Créer une culture commune autour des enjeux et des bénéfices de l'IA.

Définir une vision stratégique :

- Définir une vision stratégique de l'IA alignée avec la mission et les valeurs de l'entreprise.
- Rédiger une charte IA adaptée à l'organisation, guidant l'adoption de l'IA de manière éthique et responsable.

Décliner la stratégie en actions concrètes :

- Décliner cette stratégie en actions concrètes au sein du service RH, avec un plan d'action détaillé.
- Anticiper la conduite du changement et les impacts métiers liés à l'intégration de l'IA, en garantissant une adoption fluide et efficace au sein des équipes.

Découvrir et intégrer l'IA dans les processus stratégiques et opérationnels :

- Permettre à l'équipes RH de découvrir et d'intégrer l'IA dans leurs processus stratégiques et opérationnels.
- Sensibiliser les participants aux enjeux et aux opportunités de l'IA, leur apprendre à identifier des cas d'usages pertinents et les accompagner dans la construction d'un plan d'action adapté à leur organisation.

Contenu pédagogique

Découverte de l'IA et de ses enjeux

- Introduction aux fondamentaux de l'IA et de l'IA générative.
- Présentation des opportunités et des risques associés à l'IA.
- Études de cas concrets d'application de l'IA dans divers secteurs.

Identification des processus RH impactés par l'IA

- Analyser les processus RH actuels et identifier les points d'intégration potentiels de l'IA pour les optimiser.

Identification et Priorisation des Cas d'Usage RH :

Idéation et priorisation des applications de l'IA en RH

- Brainstorming sur les cas d'usage potentiels, suivi de l'évaluation de leur impact et faisabilité.

Initiation à l'Art du Prompt et Prototype d'un Cas d'Usage Concret :

Formation à l'utilisation de ChatGPT et autres outils IA.

- Apprendre à formuler des requêtes efficaces, mise en œuvre d'un cas d'usage concret pour les RH.

Accompagnement à la Mise en Œuvre des Usages Clés :

Support pour la mise en place des cas d'usage choisis.

- Élaborer des plans d'action détaillés pour la mise en œuvre des cas d'usage IA sélectionnés, et mise en pratique de 1 à 3 usages clés.

Application du modèle

Passez de la théorie à l'action ! À l'issue de cette formation, vous repartirez avec des outils concrets : une trame de charte IA RH personnalisable, un guide de mise en œuvre et un kit de prompts opérationnels pour optimiser votre temps.

Moyens pédagogiques

Méthode mobilisée :

- Apports théoriques et pratiques
- Etude de cas concrets
- Ateliers collaboratifs
- Supports pédagogiques numériques
- Auto-évaluation et évaluation formative

Moyens humains :

- Formateur expert RH
- Supports interactifs
- Accès à des outils IA
- Salle équipée (vidéo-projecteur, ordinateur, connexion internet)

Modalités d'évaluation : quizz, restitution des cas d'usages, évaluation de satisfaction des participants et recommandations stratégiques

Modalités et délais d'accès :

Consultez notre catalogue en ligne

Pour aller plus loin :

Comment cartographier ses process RH en intégrant l'IA

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



Equipe RH



2 journées (14h)
Date : Nous consulter



Lieu :
L'ouest de l'île



Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Autres handicaps, nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.



Prérequis : Chat GPT
Pro sinon mis à disposition



Inter : 980€/ jour
Intra : Nous consulter

ACCULTURATION & DEVELOPPEMENT PROJET IA

pour les Collaborateurs

DÉCOUVRIR L'IA ET L'INTÉGRER DANS VOS PROCESSUS



Contenu pédagogique

Objectifs

Sensibiliser et acculturer les collaborateurs :

- Découvrir ce qu'est l'IA et comprendre ses usages professionnels.
- Créer une culture partagée autour de l'IA au sein des équipes.

Découvrir et expérimenter des outils IA accessibles :

- Prendre en main des outils simples et concrets, comme ChatGPT.
- Identifier des applications utiles dans ses tâches quotidiennes.

Identifier des usages IA adaptés à son métier :

- S'approprier 1 à 2 cas d'usage liés à son poste.
- Gagner du temps et améliorer l'efficacité dans son activité.

Adopter une posture responsable et curieuse :

- Comprendre les limites et les risques liés à l'usage de l'IA.
- Adopter les bons réflexes (confidentialité, vérification, éthique, sens critique).

Comprendre les enjeux de l'IA

- Découvrir les principes de base de l'intelligence artificielle.
- Distinguer l'IA classique de l'IA générative.
- Identifier les impacts possibles sur le monde du travail.

Expérimenter des outils IA accessibles

- Découverte de ChatGPT et d'autres outils (texte, image, synthèse...).
- Apprendre à formuler une demande claire à une IA.
- Savoir choisir l'outil adapté à sa tâche.

Identifier les usages adaptés à son métier

- Cartographier les tâches répétitives ou chronophages.
- Brainstorming en groupe autour de cas d'usage IA simples.
- Choisir 1 à 2 usages pertinents selon son poste.

Atelier : Mise en situation concrète

- Simuler une activité métier avec l'aide d'un outil IA.
- Créer un modèle de prompt adapté à son quotidien.
- Recevoir un retour personnalisé pour progresser.

Adopter une posture responsable face à l'IA

- Comprendre les limites de l'IA (biais, fiabilité, confidentialité...).
- Adopter les bons réflexes pour un usage sécurisé.
- Intégrer les valeurs de l'entreprise dans l'usage de l'IA.

Moyens

Méthode mobilisée :

- Apports théoriques et pratiques
- Etude de cas concrets
- Ateliers collaboratifs
- Supports pédagogiques numériques
- Auto-évaluation et évaluation formative

Moyens humains :

- Formateur expert RH
- Supports interactifs
- Accès à des outils IA
- Salle équipée (vidéo-projecteur, ordinateur, connexion internet)

Modalités d'évaluation :

quizz, restitution des cas d'usages, évaluation de satisfaction des participants et recommandations stratégiques

Modalités et délais d'accès :

Consultez notre catalogue en ligne

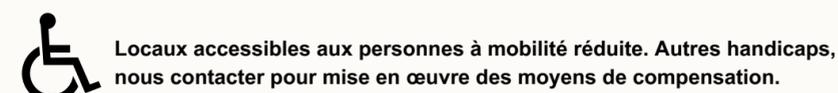
Application du modèle

Cette formation permet aux collaborateurs de passer concrètement de la découverte à l'action. À son terme, chacun repart avec une première expérience réussie d'utilisation de l'IA et une synthèse claire des bonnes pratiques à adopter au quotidien.

CONTACT :

Alexandra Brinis

- 0692 63 95 78
- alexandra.brinis@orghom.com



CALENDRIER FORMATION RESSOURCES HUMAINES

2025

Ressources Humaines	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Gérer ses recrutements avec succès 1J-7H	29			18			7			10		
Mettre en place son CSE d'entreprise 1J- 7H		26		23		25			24		19	
CSE : SSCT - Renouvellement mandat 3J- 21H			19 - 20 - 21			11 - 12 - 13			10 - 11 -12			3 - 4 - 5
CSE : SSCT - 1er mandat 5J- 35H			19 - 20 - 21 - 26 - 27			11 - 12 - 13 - 18 - 19			10 - 11 -12 - 18 - 19			3 - 4 - 5 - 9 -10
Présider, animer et piloter le CSE 1J- 7H			28			30			29			12
L'indispensable du droit social pour manager 3J- 21H				28 - 29 - 30			1 - 2 -3			13 - 14 - 15		
Pouvoir disciplinaire 1J-7H	22			1			8			9		
Mener avec efficacité ses entretiens professionnels 1J-7H	24			25			4			17		

CALENDRIER FORMATION RESSOURCES HUMAINES

2025

Ressources Humaines	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Les outils RH au service du manager 1 J-7H			31						8			
Intégrer les bases de la GPEC 1J-7H					21					29		
Le contrôle de la gestion sociale 1J-7H					28					3		
L'essentiel des Ressources Humaines 3J-21 H						2 - 3 -4			1 - 2 -3		3 - 4 -5	
Parcours Business Partner RH	À LA DEMANDE											
Club ORGHOM pour RH												

MANAGEMENT & COMMUNICATION

2025

Management & Communication	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Process Communication - spécial chef d'entreprise 2J-14H	À LA DEMANDE											
Process Communication - niveau I 2J-14H	23 - 24	3 - 4	6-7	14 - 15	26 - 27	2 -3	10 -11	28 - 29	25 - 26	1-2 / 30-31	13 -14	1 - 2
Process Communication - niveau II 2J-14H	27 - 28	13 - 14	17 -18	10 - 11	19 - 20	26 - 27	7 - 8	21 - 22	15 -16		24 - 25	18 - 19
Process Communication - niveau III 2J-14H			24 - 25	29 - 30		19 - 20			17 - 18		26 - 27	
Comment perfectionner votre posture managériale ? 2J-14H				8 - 9						7 - 8		
Management et Dialogue Social 1J-7H		7		4					26		21	
Parcours manager 6J-42H	À LA DEMANDE											
Anglais des affaires - niveau I 2J-14H			24 - 25		22 -23				8 - 9		17 -18	
Anglais des affaires - niveau II 2J-14H									18 - 19		27 - 28	

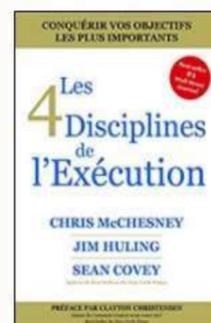
MANAGEMENT & COMMUNICATION

2025

Management & Communication	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Anglais de communication professionnelle - niveau I 3J-21H				22-23-24					10-11-12			
Anglais de communication professionnelle - niveau II 3J-21H	À LA DEMANDE											
Anglais de communication - spécifique métier 3J-21H	À LA DEMANDE											
Préparation TOEIC 3J-21H	À LA DEMANDE											



BIBLIOGRAPHIE



LES 4 DISCIPLINES DE L'EXÉCUTION : ATTEINDRE VOS OBJECTIFS LES PLUS IMPORTANTS

PAR CHRIS MCCHESENEY, SEAN COVEY, ET JIM HULING

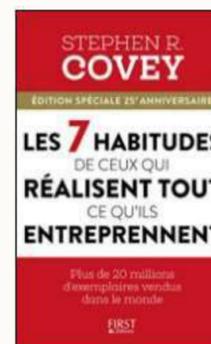
Les 4 disciplines de l'exécution (4DX) sont une formule simple, reproductible et éprouvée pour exécuter vos priorités stratégiques les plus importantes au milieu du tourbillon. En suivant les 4 disciplines - se concentrer sur ce qui est extrêmement important, agir sur les mesures principales, tenir un tableau de bord convaincant et créer une cadence de responsabilisation - les dirigeants peuvent produire des résultats révolutionnaires, même lorsque l'exécution de la stratégie exige un changement de comportement important de la part de leurs équipes.



TOUT LE MONDE MÉRITE UN GRAND MANAGER : LES 6 PRATIQUES ESSENTIELLES POUR DIRIGER UNE ÉQUIPE

PAR SCOTT MILLER, VICTORIA ROOS OLSSON, ET TODD DAVIS

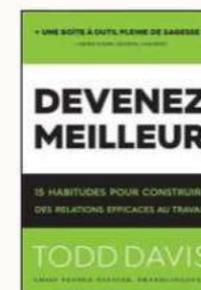
Organisé en quatre rôles principaux que tout manager est censé remplir, ce livre se concentre sur la manière de se diriger soi-même, de diriger les gens, les équipes et le changement. Les lecteurs peuvent commencer n'importe où et aller partout avec ce guide, en fonction de leurs problèmes actuels ou de leurs contraintes de temps. Il peut trouver un conseil utile en dix minutes ou en un an. de glaner un ensemble de compétences grâce à une lecture plus approfondie. L'objectif est que le gestionnaire occupé sache quoi faire et comment le faire sans interrompre son flux de travail habituel.



LES 7 HABITUDES DES PERSONNES TRÈS EFFICACES ÉDITION 30ÈME ANNIVERSAIRE

PAR STEPHEN R. COVEY

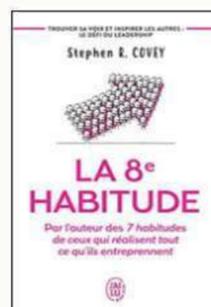
L'un des livres les plus inspirants et les plus marquants jamais écrits, *Les 7 habitudes des gens très efficaces*, captive les lecteurs depuis plus de trois décennies. Il a transformé la vie de présidents et de PDG, d'éducateurs et de parents - des millions de personnes de tous âges et de toutes professions. Cette édition du 30e anniversaire de ce classique intemporel rend hommage à la sagesse des 7 habitudes en y ajoutant les idées modernes de Sean Covey.



GET BETTER : 15 PRATIQUES ÉPROUVÉES POUR ÉTABLIR DES RELATIONS EFFICACES AU TRAVAIL

PAR TODD DAVIS

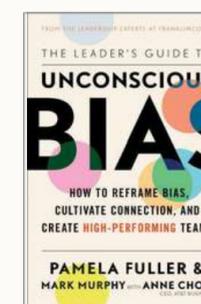
Dans *Get Better : 15 Proven Practices to Build Effective Relationships at Work*, Todd Davis, Chief People Officer, va au-delà de l'adage selon lequel le personnel est le plus grand atout d'une organisation. Il affirme plutôt que Les relations sont le moteur de l'efficacité professionnelle et personnelle et, en fin de compte, elles créent une culture qui peut devenir l'avantage concurrentiel d'une organisation.



LA 8ÈME HABITUDE : DE L'EFFICACITÉ À LA GRANDEUR

PAR STEPHEN R. COVEY

Les défis et la complexité auxquels nous sommes confrontés dans nos relations, nos familles, nos vies professionnelles et nos vies communes d'une ampleur entièrement nouvelle. Pour prospérer, innover, diriger à l'ère du travailleur du savoir, nous devons aller au-delà de l'efficacité... pour atteindre la grandeur. Accéder aux niveaux du génie humain et de la motivation dans la nouvelle réalité d'exige un changement et une nouvelle façon de penser : un nouvel esprit, un nouvel ensemble de compétences et d'outils - une nouvelle habitude.



LE GUIDE DU LEADER SUR LES PRÉJUGÉS INCONSCIENTS : COMMENT RECADRER LES PRÉJUGÉS, CULTIVER LA CONNEXION ET CRÉER DES ÉQUIPES PERFORMANTES

PAR PAMELA FULLER, MARK MURPHY, ET ANNE CHOW

Ce livre explique que les préjugés sont le résultat de raccourcis mentaux, de nos goûts et de nos aversions, et qu'ils font partie intégrante de la condition humaine. Et ce que nous supposons les uns des autres et la façon dont nous interagissons les uns avec les autres a de vastes effets sur notre réussite organisationnelle - en particulier sur le lieu de travail. En vous apprenant à surmonter les préjugés inconscients, ce livre fournit plus de 30 outils uniques, tels qu'une feuille de travail préparatoire et une liste de moyens de recadrer vos pensées inconscientes.



Comment leur dire...

Le livre de Gérard Collignon est l'ouvrage français de référence sur Process Communication Model. Il présente l'ensemble du modèle sous une forme à la fois ludique et très structurée devenant ainsi le parfait outil pour poursuivre sa formation à la suite d'une formation Process Communication Model.



LA VITESSE DE CONFIANCE : LA SEULE CHOSE QUI CHANGE TOUT

PAR STEPHEN M. R. COVEY

The Speed of Trust offre un regard sans précédent et éminemment pratique sur le fonctionnement exact de la confiance dans toutes nos transactions et relations. Il remet en question l'hypothèse séculaire selon laquelle la confiance n'est qu'une vertu sociale douce, et démontre au contraire que la confiance est un moteur économique de premier ordre.

OÙ SE DÉROULENT LES FORMATIONS ?

Les formations inter ont lieu dans nos locaux du Port. Sur demande, nous pouvons organiser des sessions dans d'autres locaux sur toute l'île. Les formations intra se déroulent sur le lieu de votre choix (vos locaux, salle de séminaire...).

Nos lieux de formation sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Pour d'autres handicaps merci de nous contacter pour mise en œuvre des moyens de compensation.

COMMENT FINANCER UNE FORMATION ?

Orghom étant déclaré Organisme de formation et référencé QUALIOP1 tous nos programmes peuvent être pris en charge sur le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Spécialiste de la formation, nous pouvons vous accompagner pour les demandes de prise en charge auprès de votre OPCO ou FAF.

QUELS SONT LES HORAIRES DES FORMATIONS ?

La plupart de nos formations se déroulent de 8h30 à 17h00.

Une pause est prévue le matin et l'après-midi.

Le déjeuner est généralement prévu de 12h30 à 13h30.

COMMENT OBTENIR DAVANTAGE DE RENSEIGNEMENTS SUR LES CONTENUS ?

Nous sommes à votre écoute pour toute demande d'informations complémentaires ou montage de programme spécifique.

Visitez notre site-web : <https://www.orghom.com/formations>



Philippe MAILLARD
 Dirigeant
 philippe.maillard@orghom.com
 06 92 66 97 07



Alexandra BRINIS
 Coordinatrice formation et consultante
 Référente pédagogique et handicap
 alexandra.brinis@orghom.com
 06 92 63 95 78