



TRANSITION

Psychologie du Travail



Georges Saulterre

LES PRESTATIONS DE FORMATION

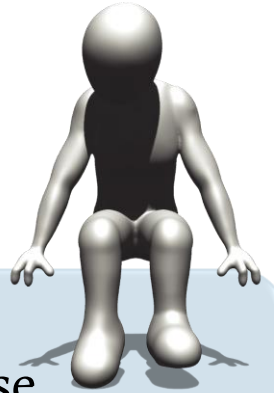
Cabinet TRANSITION
www.cabinet-transition.fr
Siret : 910 740 364 00021

475 route de Monod
74330 Poisy
07 63 33 09 78
contact@cabinet-transition.fr

Chercheuse associée GRePS Lyon 2
IPRP DREEST Auvergne Rhône-Alpes
Consultante sénior Carsat
Praticienne EMDR certifiée



SOMMAIRE



Se lancer en quelques heures ?

- Le cabinet vous propose des ateliers interactifs (p.3)

Acquérir les connaissances nécessaires à l'action sur les liens entre santé travail ?

- Le cabinet vous propose des formations (p.5)

Construire des dispositifs internes de prévention de la santé au travail ?

- Le cabinet vous propose des formations-actions et des modules de supervision (p.9)

Nouveautés en construction pour 2024

- Des “Instants- focus” : ateliers sur une thématique très précise en un temps très court (30 à 45 min) (p. 13)
- Des jeux de rôle sur les liens entre santé et travail (p. 14)



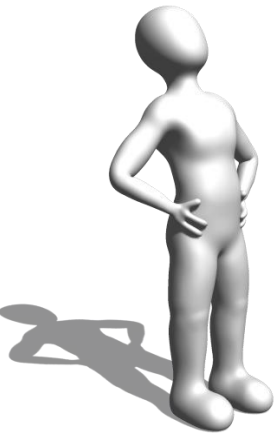


ATELIERS INTERACTIFS



ATELIERS INTERACTIFS

Principes



- Modules courts
- A destination de groupes (taille selon l'objectif et le thème)
- Composition adaptable selon le thème
- Aucun prérequis
- Animation interactive
- Utilisation de cas concrets et d'études de cas
- Débat sur les liens entre santé et travail

Les ateliers

Des RPS à la QVT, en passant par les Ressources PsychoSociales

Tout public, 2h

Programme

Pratiques managériales sources de santé et de performance: repères à destination des cadres

Encadrant, 4h

Programme

Atelier réflexif autour de la souffrance au travail : présentation, discussion et analyse autour d'un cas de souffrance au travail

Public en difficulté et souffrance au travail, 3h

Informations pratiques

10 à 12 participants

Distantiel possible

Livrables : supports de formation numérique remis à chaque stagiaire ainsi que les études de cas et outils utilisés durant l'atelier

Attestation de formation à l'issue de l'atelier

Coût (HT)

850€ l'atelier de 4h, 750€ l'atelier de 3h, 500€ l'atelier de 2h

Exonéré de TVA selon l'article 261.4.4 du CGI

Frais de déplacement en sus



FORMATIONS



FORMATION

Principes



Module en une ou plusieurs journées
A destination de groupes de 12 participants
Composition adaptable selon le thème
Animation alternant apports théoriques, méthodologiques
Utilisation de cas concrets et d'études de cas
Echanges à partir de cas apportés par les participants

Les formations

Formation à destination des élus du personnel et membres CSE

Niveau 1: la souffrance au travail, les outils pour comprendre. [Programme](#)

Niveau 2 : accompagner une situation de souffrance au travail. [Programme](#)

Coanimation avec Mr Delaroche, avocat en droit du travail

Elus du personnel et membres CSE, 2 journées

Violences au travail : harcèlement moral et sexuel, les fondements.

[Programme](#)

Tout public

1 journée

Prévenir les vécus de vulnérabilités au travail.

[Programme](#)

Professionnels de la relation d'aide

½ journée de formation

½ journée de groupe de parole

Travailler le conflit professionnel.

[Programme](#)

Professionnels intervenant en santé au travail

Programme adaptable au public encadrant, RH, ...

3 journées

Premiers secours en santé mentale

[Programme](#)

Animé par Mme Jullin formatrice PSSM France

2 journées



TRANSITION⁶

Psychologie du travail



FORMATION

Informations pratiques

10 à 12 participants

Distantiel possible

Livrables : supports de formation numérique remis à chaque stagiaire ainsi que les études de cas et outils utilisés durant l'atelier

Attestation de formation

Coût (HT)

1400 € par jour

Exonéré de TVA selon l'article 261.4.4 du CGI

Frais de déplacement en sus



TRANSITION⁷

Psychologie du travail

Dec 2023



AUTRES THÈMES DE FORMATION

Les basiques pour comprendre les liens entre santé et travail

Le travail : une énigme

Les liens entre le travail et la santé

La santé psychologique et le travail

La réglementation entourant la santé au travail

Le système de santé au travail en France

Les risques psychosociaux, le bien-être au travail, la qualité de vie au travail

Les troubles psychosociaux : burnout / épuisement professionnel, conflit éthique, manque de reconnaissance, sentiment d'injustice, ...

Harcèlement moral au travail

Les violences sexistes et sexuelles

Agir en cas de dégradation de la santé et du travail

De la situation dégradée, à la situation de crise puis d'urgence : définition, responsabilité et acteurs clés

La situation dégradée : indicateurs d'appréciation et plan d'actions

La situation de crise : actions immédiates, à moyen et long terme

La situation d'urgence : comment soutenir, agir et qui solliciter

Agir pour développer la santé et le travail

Transformer le travail, les pratiques et l'organisation

Les méthodologies de prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail

Management et santé au travail

Manager face au conflit

Créativité et innovation au travail : des enjeux pour la performance mais aussi pour la santé

Les espaces de discussion sur le travail



FORMATION- ACTION ET SUPERVISION



FORMATION-ACTION

Principes

La formation-action est « une modalité de formation permettant de s'approcher le plus possible de la construction des compétences.



Par sa finalisation sur le traitement de problèmes ou de projets réels, elle constitue une remarquable opportunité pour entraîner à la combinaison et à la mobilisation de ressources pertinentes (savoirs, savoir-faire, ...), pour créer et mettre en œuvre des compétences ». (Guy Le Boterf).

Elle constitue donc un dispositif de formation par l'action et vise à développer les capacités organisationnelles, collectives et individuelles de l'association et de ses membres pour prévenir le risque agression et les violences survenant dans le cadre du travail.

Les formations-actions

Toutes les formations proposées par le cabinet peuvent être conduites sur la forme de formation-action.

Une formation est proposée uniquement sous ce format

Les incivilités et agressions sur le lieu travail

Programme

Informations pratiques

Constitution d'un comité de pilotage interne à l'entreprise, dont les membres suivent la formation-action au fil de la démarche de prévention déployée en interne

Livrables : supports de formation numérique remis à chaque stagiaire ainsi que les études de cas et outils utilisés durant l'atelier + ensemble des résultats relatifs à démarche de prévention

Attestation de formation

Coût (HT)

Coût correspondant à une intervention en entreprise, sur la base de 250 € de l'heure
Frais de déplacement en sus



SUPERVISION

Principes

La supervision est un espace privilégié proposé au salarié pour interroger ses actes, ses postures, développer une meilleure connaissance de lui-même dans sa pratique, identifier et développer ses capacités et son pouvoir d'agir.



L'action de prévention est exigeante : elle conduit à intervenir auprès de professionnels en conflit et/ou en détresse, sur des sujets complexes mêlant besoins des individus, des collectifs, des encadrants et de l'entreprise.

Les supervisions

Le cabinet propose des espaces de supervision pour tous professionnels déployant des actions de prévention au sein de son entreprise.

Informations pratiques

Supervision individuelle ou collective
Approche centrée sur les professionnels
Pédagogie inductive qui s'appuie sur ce que savent et ressentent les professionnels
Cadre sécurisant permettant l'expression
Apport d'éléments théoriques et méthodologiques
Distantiel possible

Coût (HT)

Séance de 2 heures
Intraentreprise : 500€ la séance
Interentreprises : 150€ par heure et par participant
Frais de déplacement en sus



TRANSITION¹¹

Psychologie du travail



NOUVEAUTÉS À VENIR EN 2024



INSTANTS-FOCUS

Principes



Les instants-focus sont des ateliers à destination de groupes de salariés. Ils ciblent une thématique très précise et se déroulent durant un temps très court allant de 30 à 45 min. Ils peuvent concerner un nombre très important de salariés.

Ils sont pertinents pour réaliser une première sensibilisation, pour enclencher une dynamique de réflexion sur un axe précis ou pour transmettre des informations-clés après une démarche de prévention.

Les instants-focus

(Liste non exhaustive)

La perception des risques

Pourquoi certains perçoivent des risques et d'autres non, comment agir sur les comportements à risque

La créativité au travail

Comment développer la créativité

L'innovation au travail

Qu'est-ce que l'innovation, comment la soutenir ?

La souffrance au travail

Quelle différence entre les problèmes, le mal-être, la souffrance au travail

Le burnout

Définition, causes et conséquences

Les risques psychosociaux

Définition, causes et conséquences

Coût (HT)

750 € la demi-journée

1400 € la journée



TRANSITION

Psychologie du travail

13

Dec 2023



JEUX DE RÔLE

Principes



Si la transmission de connaissances est un préalable à la construction de compétences, les dispositifs classiques de formation sont souvent insuffisants pour permettre l'action de qualité.

En matière d'intervention en prévention et en santé au travail, l'action se charge de difficultés supplémentaires inhérentes au contexte rencontré, aux acteurs en situation ou encore à son propre rapport au travail. Le cabinet TRANSITION innove en créant des jeux de rôle.

Le jeu de rôle

Le jeu de rôle permet d'incarner un personnage dans une situation de simulation du réel. Par ce moyen, l'individu peut rencontrer les difficultés inhérentes à une fonction donnée, approcher la réalité d'un contexte et se saisir de l'invisible pour l'extérieur.

Les jeux de rôle proposés par le cabinet porteront spécifiquement sur des situations d'atteintes de la santé au travail, d'atteintes du travail ou encore d'actions de prévention.

Ils constitueront des Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST - Art. L. 6313-2).

Le cabinet TRANSITION construit ses jeux de rôle dans le cadre d'un projet scientifique mené en coopération avec le laboratoire de recherche du GRePS, laboratoire au sein duquel Nadège Guidou est membre associé.

Coût (HT)

A venir



ANNEXES



Intervenant

Nadège Guidou

Docteure en psychologie du travail et des organisations
Psychologue du travail et des organisations; thérapeute EMDR
Gérante du cabinet TRANSITION
Chercheure associée au laboratoire du GRePS (université Lyon 2)
Enseignante Université Lyon 2

Expériences scientifiques et universitaires

Depuis 2015 : Enseignante vacataire, Université Lumière Lyon 2 et CNAM Lyon

- Réalisation de TD et de CM
- Enseignements auprès d'étudiants Master 2, licence 2 et licence 3
- Enseignements auprès d'adultes en formation continue
- Thématiques d'enseignement : clinique du travail, consultant en organisation, Introduction à la psychologie clinique, Texte et Théorie en psychologie du travail, Récit de vie (méthode ethnosociologique), Construire son parcours universitaire et professionnel

2019-2022 : Enseignante, Université Catholique de Lyon

- Responsable du cursus de licence 2 en psychologie du travail et des organisations
- Réalisation de CM (20h) et de TD (20h)

Depuis 2013 : Chercheure en psychologie du travail et des organisations, spécialisée en santé au travail, créativité et innovation <https://greps.univ-lyon2.fr/equipe/docteur-es-associe-es/gidou-nadege>

- Chercheure associée au laboratoire de recherche du GRePS (Lyon 2)
- Communications dans des congrès nationaux et internationaux (chercheurs et praticiens)
- Publications d'articles scientifiques et ouvrages
- Réponse à des appels à projet

Expériences professionnelles

A ce jour : Gérante du cabinet TRANSITION www.cabinet-transition.fr

- Interventions en entreprise (santé au travail, innovation, créativité, transformation)
- Accompagnements individuels en situation de souffrance au travail, membre du réseau souffrance et travail www.souffrance-et-travail.com
- Praticienne EMDR accréditée <https://www.emdr-france.org/>
- Accompagnements de transitions professionnelles
- Coaching salariés et managers
- Formations Intervention de victimologie : prise en charge et conseils managériaux

2019-2021: Présidente de Reliance et Travail, association des psychologues en service de santé au travail de France (association nationale comptant 80 adhérents)

- Animation du réseau d'adhérents
- Construction de projets induits à partir des problématiques de la pratique quotidienne
- Intervention officielle auprès des Institutions dans le cadre des réformes de la santé au travail





Intervenant

2012 - 2021 : Psychologue du travail exerçant en service de santé au travail

Autonome (service de santé intégré à l'entreprise)

- 1 an au Conseil Départemental de l'Yonne
- 3 ans chef du service santé au travail au Conseil Départemental de l'Oise

Inter-entreprises (service extérieur aux entreprises)

- Emploi actuel, depuis 2015 à AST74 (Annecy – 20 000 entreprises, 120 000 salariés)
- Interventions en entreprises (tout secteur d'activité, tout type d'entreprises - de la TPE à la multinationale, fonction publique) : interventions ad hoc, élaborées à partir du contexte économique, stratégique et psychosociale
- Accompagnements cliniques de salariés/agents en questionnement et en souffrance dans leur situation de travail, prévention de la désinsertion professionnelle
- Interventions en cas de choc psychologique (agression, accident du travail, décès, suicide)
- Elaboration de formations, sensibilisations, formations-actions auprès d'employeurs, de salariés/agents, de représentants du personnel (tout risque professionnel, prévention, analyse du travail, santé au travail, organisation, ...)
- Elaboration de projets de développement de la pratique des médecins du travail, de projets de prévention (en lien avec l'inspection du travail, la CPAM, les acteurs de soin libéraux, ...)

2010 - 2012 : Psychologue du travail en libéral

Spécialiste des questions de souffrances au travail dans la Police Nationale

- Auditionnée par l'Assemblée Nationale (groupe d'étude sur la pénibilité du travail, la santé au travail et les maladies professionnelles)
- Consultante pour le ministère de l'Intérieur dans le cadre des travaux suivant les Assises nationales de la police nationale

De 2003 à 2010 : Consultante en bilan de compétences et insertion professionnelle (CIBC de l'Yonne, CF2I, Ressources 89)

- Réalisation de bilans de compétences (salariés, demandeurs d'emploi, public 'jeune', personnes handicapées)
- Conduite de cellules de reclassement
- Suivi VAE, passation de tests psychotechniques
- Conduite de la démarche de certification qualité sur le plan des méthodologies
- Réponse à appel d'offres (Anpe, entreprises, missions locales, PLIE)
- Conduite des projets de formation
- Création d'une formation innovante en matière de réinsertion sociale

Formations

2023 : Praticienne EMDR accréditée, Ecole Française de psychothérapie EMDR, Lyon

2017 : Doctorat de psychologie du travail et des organisations.

Thèse conduite sous la direction du Pr Philippe Sarnin, Université Lumière Lyon 2, La qualité, l'innovation et la créativité du travail au sein des organisations : vers une politique globale de prévention de la santé psychique au travail : <http://www.theses.fr/2017LYSE2089>. Doctorat réalisé de 2012 à 2017 en parallèle de l'activité professionnelle en service de santé, travaux élaborés à partir des problématiques de terrain et expérimentations réalisées sur le terrain

2002 : Master 2, Psychologie du Travail, Université Lyon 2, mention très bien





Philosophie et ancrage du cabinet

Le cabinet puise ses ancrages théoriques et méthodologiques dans les cliniques du travail (clinique de l'activité, psychodynamique du travail, psychosociologie du travail). Ces fondements renvoient à une certaine vision de....



La santé

La santé est bien davantage qu'une absence de symptômes. Elle renvoie davantage à la vitalité et à la créativité, c'est-à-dire aux possibilités qu'a un individu de « porter la responsabilité de ses actes, de porter des choses à l'existence et de créer des entre les choses des rapports qui ne leur viendraient pas sans moi [...] » (Canguilhem, 1966).



Le travail

Le Travail est un média entre le sujet et le monde qui l'entoure. C'est une activité particulière qui permet de transformer le monde et de se transformer soi-même. Ce Travail-là est gage d'émancipation. Et si l'on y ajoute des liens utiles avec la société, le Travail devient un puissant levier de démocratie (Dejours, 2016). Il est ce qui permet de se situer dans la société et d'y contribuer ; il est aussi une promesse d'avenir et de sécurité pour soi et pour ses proches.



L'épreuve

Le développement de l'être humain n'est pas une succession d'étapes prédéfinies à préserver de perturbations. C'est justement l'épreuve qui est source de créativité car elle entraîne frustration, incrédulité et doute mais aussi résistance, réflexion, discussion : ce processus mobilise l'intelligence et aboutit à de nouvelles habiletés qui n'étaient pas présentes avant l'obstacle.



RPS

Nombre de risques psychosociaux trouvent leur origine dans des problèmes de qualité du travail et dans les discordances entre les critères de qualité du travail. Cette conflictualité ne trouve souvent pas d'issue et aboutit à des tensions, dans le travail, dans les collectifs et dans la santé.



La performance

La performance est une combinaison entre l'action et le jugement porté sur cette action. Elle repose sur un ensemble coordonné d'activités permettant de produire un élément de valeur. En ce sens, la performance ne peut s'évaluer que collectivement. Par ailleurs, pour être réelle, la performance doit reposer sur une qualité globale (souvent portée par la direction) et sur une qualité locale (portée par les opérateurs).



Innovation

In-nover, c'est introduire de la nouveauté, c'est-à-dire un produit, une activité ou un service en rupture avec une situation préalable. L'innovation peut ainsi être une nouvelle manière de poser un problème ou une recombinaison de connaissances acquises. En revanche, il ne peut y avoir innovation que si cette introduction de nouveauté est appropriée, c'est-à-dire si elle est acceptée et reconnue par une communauté. Dans le cas contraire, on reste au stade de l'idée.

