Agissens

Développement du Capital Humain

Conseil

Formation

Accompagnement

DATADOCKÉ

Nos prestations en formation

Nos formations sont proposées exclusivement sur mesure et en intra entreprise.

Bien travailler ensemble - ***Gagner en efficience collective***

Bien vivre ensemble - ***Développer la Qualité de Vie au Travail***

Mise à jour octobre 2020

Thèmes et contenus proposés

Bien travailler ensemble

Gagner en efficience collective

- Réussir la conduite d'un projet transversal : gestion et relationnel
- Intégrer les pratiques agiles dans son quotidien
- Développer des interactions positives
- Utiliser des pratiques créatives et collaboratives : mind map, world café, forum ouvert, chapeaux de Bono...
- Adopter différentes postures pour progresser ensemble : co-developpement, facilitation, coaching

Bien vivre ensemble

Développer la qualité de vie au travail

- Les risques psychosociaux : comprendre et agir de façon préventive
- Pratiquer un management bienveillant
- Gérer les conflits et les tensions en utilisant des techniques de médiation
- Développer la qualité de vie au travail dans son équipe
- Réduire les facteurs de stress au travail
- Comprendre les impacts des changements et les accompagner vraiment

Exemple de programme à titre indicatif

Les risques psychosociaux : comprendre et agir de façon préventive

Objectif : Intégrer la prévention des risques psychosociaux dans son rôle de manager

Compétences clés développées :

1. Clarifier son rôle de manager dans la prévention et la gestion des risques psychosociaux
2. Détecter les situations de stress
3. Intégrer les composantes de la prévention des RPS dans sa posture managériale
4. Alerter et faire intervenir les bons acteurs en situaiton de crise

Public : toute personne en situation de management d'équipe
Durée : 2 jours (14h)
Prérequis : manager une équipe - Questionnaire préalable

Programme :

1. Tour d'horizon des RPS
   - Connaître et discerner les différentes formes de RPS : stress, harcèlement, brown out, burn out...
   - Cerner les liens entre prévention des RPS et Qualité de Vie au Travail
   - Identifier les éléments de réglementation applicables
2. Situer son rôle dans la prévention des RPS
   - Reconnaître les acteurs de la prévention et leurs rôles respectifs
   - Situer les moyens d'actions respectifs des différents acteurs
   - Identifier ses responsabilités de manager dans la prévention des RPS
3. Savoir détecter les situations à risque
   - Comprendre les mécanismes du stress et repérer les signaux d'alerte
   - Repérer dans les situations de travail les facteurs de contraitnes et de ressources avec l'approche C2R
   - Utiliser une grille d'analyse pour identifier les facteurs de risques (INRS)
4. Prévenir les risques psychosociaux dans son management
   - Connaître et cerner les réactions au stress dans son équipe en fonction des grands profils de personnalité
   - Identifier les attitudes et actes qui favorisent le bien-être individuel et collectif
   - Repérer dans son propre mode de fonctionnement les axes de développement de la QVT
   - Agir sur les leviers d'actions disponibles pour le manager
   - Constituer son plan d'actions court terme et moyen terme
5. Agir dans les situations de crise
   - Identifier les limites de ses prérogatives et de sa capacité à agir en se préservant
   - Evaluer la situation : son niveau d'urgence et de gravité
   - Alerter les acteurs ressources en s'appuyant sur les process mis en place dans l'entreprise

Format : présentiel

Modalités pédagogiques : alternance d'apports, de réflexions et échanges en sous groupe, exercices guidés avec des supports d'analyse, réflexion individuelle à partir d'une grille de repérage de ses pratiques.

Mode d'évaluation des acquis : évaluation formative au fil des séquences de formation par les travaux réalisés

Ressources pédagogiques : supports vidéo, support de formation + fiches pratiques thématiques, supports d'exercices.

Exemple de programme à titre indicatif

Réussir la conduite d'un projet transversal

Objectif : Organiser et piloter un projet de A à Z en maîtrisant les fondamentaux de la gestion et du management de projet.

Compétences clés développées :

1. Cadrer et organiser un projet
2. Planifier et mettre en marche opérationnelle un projet
3. Mettre en place les outils de suivi et de reporting du projet
4. Préparer, animer et rendre compte des réunions de suivi de projet

Public : toute personne amenée à piloter un projet ponctuellement ou régulièrement
Durée : 2 jours (14h)
Prérequis : sans

Programme :

1. Les concepts clés du mode projet
   - Comprendre le fonctionnement en mode projet
   - Identifier les attendus du chef de projet
   - Connaître les étapes clés d'un projet
   - Distinguer mode prédictif et mode agile
2. Identifier les attendus du projet
   - Analyser le besoin avec le commanditaire
   - Traduire le besoin en objectifs
   - Identifier l'axe prioritaire du projet
   - Identifier les principaux livrables attendus
   - Rédiger la fiche projet
3. Organiser et lancer le projet
   - Identifier les acteurs du projet et leurs rôles respectifs
   - Mettre en place la gouvernance du projet
   - Définir des règles de fonctionnement
   - Mettre en place la logistique du projet
   - Lancer le projet avec l'équipe
4. Planifier le projet
   - Identifier les étapes et en organiser l'enchaînement (planning de P.E.R.T.)
   - Etablir le calendrier du projet (planning de Gantt)
   - Mettre en place le plan d'actions opérationnel
5. Mettre en place les outils de suivi du projet
   - Constituer son tableau de bord
   - Mettre en place le suivi budgétaire
   - Faire vivre les outils en mettant en évidence les écarts entre prévu et réalisé
   - Etablir un reporting du projet
6. Manager et mobiliser l'équipe au quotidien
   - Faire le point individuellement avec chacun
   - Préparer et animer les réunions de suivi de projet
   - Traiter les dérives et fêter les succès
   - Préparer les décisions et alerter sur les risques

Format : présentiel ou distanciel avec alternance de classes virtuelles et travaux en sous groupes

Modalités pédagogiques : alternance d'apports et de mise en pratique par des travaux en sous-groupes sur un cas fil rouge permettant de vivre toutes les étapes du projet.

Mode d'évaluation des acquis : évaluation formative au fil des séquences de formation par les travaux réalisés

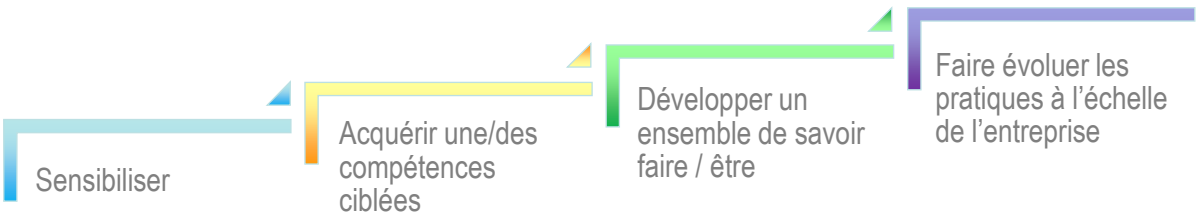
Ressources pédagogiques : support de formation + fiches pratiques thématiques

Des formats adaptés à vos enjeux

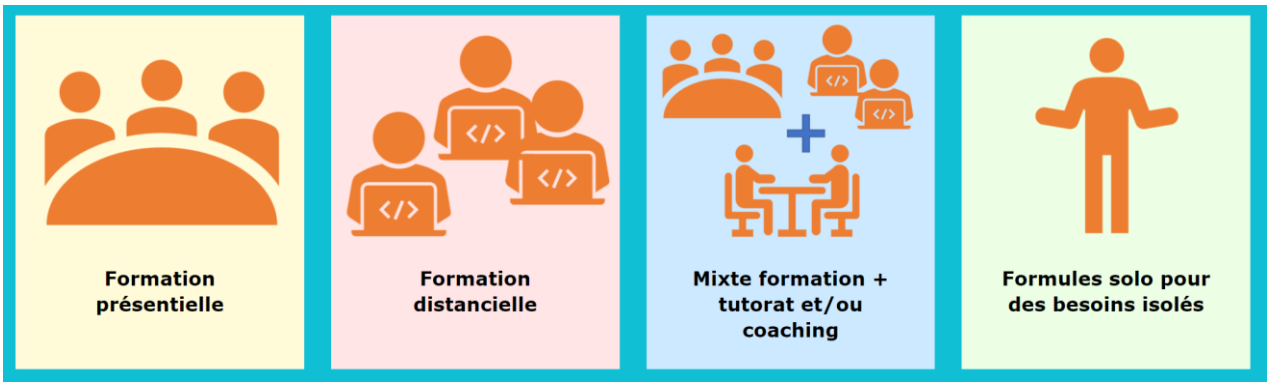
Vos enjeux ...

- Développer les talents de vos managers ?
- Accroître la qualité de vie au travail pour libérer les énergies ?
- Renforcer l'efficacité collective ?
- Permettre à vos managers d'être en capacité d'accompagner les changements ?

En investissant sur le capital humain, votre entreprise gagne en performance



Nos formations sont déclinées en différents formats :



La durée est adaptée en fonction des compétences visées, de : « Une journée pour acquérir des compétences ciblées » à des cycles composés de plusieurs modules.

Nous construisons avec vous la solution qui répond le mieux à votre besoin, en « sur mesure » et en multimodal.

Zoom sur un format distanciel type

Vous êtes nombreux à nous solliciter actuellement sur des formats distanciels. Voici le type de dispositif que nous proposons

	Jour 1
9h00	
10h00	Classe virtuelle 1
11h00	Travail en autonomie 1
12h00	Classe virtuelle 2
13h00	Travail en autonomie 2
14h00	
15h00	Classe virtuelle 3
16h00	Travail en autonomie 3
17h00	Classe virtuelle 4
18h00	

	Jour 2
9h00	
10h00	Classe virtuelle 4
11h00	
12h00	Travail en autonomie 4
13h00	
14h00	Classe virtuelle 5
15h00	
16h00	Evaluation des acquis
17h00	Classe virtuelle 6
18h00	

Principes pédagogiques

- ✓ Un questionnaire amont pour engager les participants, permettre à l'animateur de cerner le contexte professionnel de chacun et écourter les présentations pendant la classe virtuelle 1
- ✓ Des classes virtuelles réellement interactives : séquences brèves ponctuées d'interactions toutes les 8 minutes max.
- ✓ Modalités d'interactions pendant les classes virtuelles : chat, sondages et quiz, tableaux blancs, activités collaboratives diverses* , votes sur les idées émises, challenges, son & caméras partagés.
- ✓ Des supports adaptés au mode distanciel : un diaporama allégé, complété de fiches pratiques plus nombreuses et de cartotips (cartés mémo).
- ✓ Travaux en autonomie : selon le thème traité les activités demandées peuvent être individuelles et/ou le plus souvent en équipes. Les activités peuvent être des mises en situations, des réflexions guidées, des recherches (pédagogie inversée), des études de cas…
- ✓ Des supports pour faciliter le travail en autonomie et pousser à l'action : grilles ou fiches à compléter
- ✓ Une disponibilité du formateur pendant les travaux en autonomie : formateur joignable par téléphone si besoin
- ✓ Des modalités de correction des travaux en autonomie variées pour maintenir l'engagement. Selon les séquences : relecture par le formateur, correction entre pairs, présentation lors la classe virtuelle suivante

**les activités proposées dépendent des plateformes utilisées pour les classes virtuelles (Zoom, Classilio, Teams…) et des outils accessibles (Beekast, Klaxoon, …). Nous déterminons le choix de la plateforme avec nos clients.*

Exemples de réalisations

3 exemples de réalisations récentes

Comment intégrer la prévention des RPS dans son management ?

Dispositif multimodal

Comment renforcer son efficacité avec le mind mapping ?

Atelier pratique + ressources digitales

Comment accompagner son équipe dans le changement en période de transformation ?

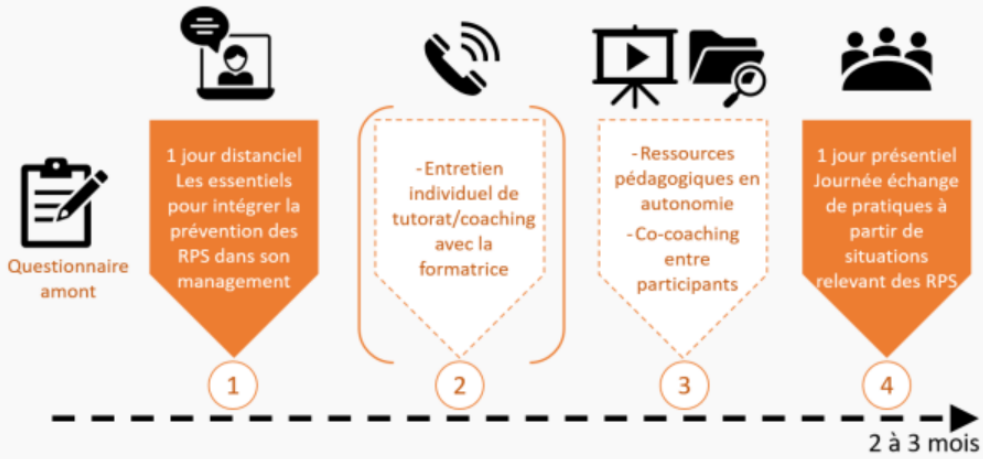
Formation présentielle autour d'un jeu pédagogique

Exemples de réalisations

exemple 1 : prévenir les risques psychosociaux dans son management

Le contexte : Grande entreprise industrielle
La demande : Sensibiliser aux RPS les managers ; leur faire intégrer dans leurs pratiques quelques réflexes ; développer l'échange de pratiques entre managers sur le thème des RPS

Le dispositif mis en place :



Compétences clés développées :

1. Sensibiliser aux RPS
2. Savoir détecter les situations problèmes
3. Savoir agir et régir aux situations rencontrées en ajustant sa posture et ses actes managériaux
4. Connaître les rôles des différents acteurs et savoir qui et quand alerter le cas échéant

Public : 300 managers, par groupes de 8 maximum
Durée : 2 jours 1/2 de temps stagiaire
Prérequis : manager une équipe - Questionnaire préalable

Période de déploiement : 2020 - 2021

Etape 1 : un jour en distanciel

Programme

Programme

8h00		
9h00	Classe virtuelle 1	• RPS ? QVT ? Stress ? Burn out ? Harcèlement ? Brown out ? Tour d'horizon des notions clés • Rôle et responsabilités du manager dans la prévention des RPS • Comprendre le mécanisme du stress
10h00	Travail en autonomie 1	Réflexion en sous groupe sur support guide : • Les signaux d'alerte • Les facteurs de bien-être / mal être dans notre contexte
11h00		
12h00	Classe virtuelle 2	Partage des réflexions en sous-groupe et compléments selon besoins
13h00	Classe virtuelle 3	Prévenir-gérer les RPS dans son management : • Les champs d'action et les leviers d'action • Attitudes et actes managériaux à adopter/proscrire • Passer le relai : quand et à qui dans notre organisation et avec nos process internes
14h00		
15h00	Travail en autonomie 2	Réflexion en sous-groupe sur support guide : • exercice : apparier situations et comment réagir • Quiz
16h00	Classe virtuelle 4	Partage des réflexions en sous-groupe et compléments selon besoins Préparation de l'intersession et clôture
17h00		

Modalités pédagogiques : alternance d'apports, de réflexions et échanges en sous groupe, exercices guidés avec des supports d'analyse, réflexion individuelle à partir d'une grille de repérage de ses pratiques.

Mode d'évaluation des acquis : évaluation formative au fil des séquences de formation par les travaux réalisés

Ressources pédagogiques : supports vidéo, support de formation + fiches pratiques thématiques, supports d'exercices.

Exemples de réalisations

exemple 1 : prévenir les risques psychosociaux dans son management (suite)

Etape 2 : entretien individuel de tutorat-coaching

Un entretien individuel d'une durée de 45 minutes environ est proposé aux participants.
Cet entretien est un moment d'échange privilégié sur les particularités du contexte de chacun. Il permet de trouver des pistes de compréhension et de solutions si besoin adaptées aux spécificités de chacun et de son équipe.
Le cas échéant, certains peuvent bénéficier de 2 entretiens si besoin.

Etape 3 : ressources pédagogiques en autonomie et co-coaching entre pairs

1. Des ressources pédagogiques mises à la disposition des participants pour prolonger la journée de formation :

- Un questionnaire individuel « où en suis-je de l'intégration de la qualité de vie au travail dans mon management ? » : faire le point sur les aspects organisationnels et relationnels de son management et identifier des pistes de progrès personnelles
- Des ressources documentaires sur les aspects législatifs et réglementaires
- Des ressources vidéos : témoignages, apports techniques, interventions de spécialistes inspirantes

Le temps apprenant est estimé à 2h au total

2. Un « co-coaching » planifié entre pairs :

En fin de Jour 1, des binômes ou trinômes sont constitués entre participants. Ils sont invités à prendre date entre eux pour échanger sur la mise en oeuvre de leurs pistes de progrès et sur les situations qu'ils souhaiteraient voir traitées en Jour 2. Un support leur est remis pour guider ce moment de partage et de réflexion.

Le temps apprenant est estimé à 1h au total.

Etape 4 : un jour en présentiel - échange de pratiques autour de situations

Principes de la journée
Cette journée est menée en format Flash Codev, qui reprend les principes du Codéveloppement Professionnel. C'est un protocole d'intelligence collective qui permet à un groupe de professionnels d'apprendre les uns des autres, selon les modalités d'une consultation collective où le 'nous' est au service d'un 'je'. Le Codev porte sur des problématiques vécues par les participants : il est ancré dans une réalité professionnelle.
L'objectif est l'amélioration des pratiques et l'ancrage d'une conduite de changement.
La différence majeure entre la technique du Flash Codev et le processus traditionnel du Co-développement : 30 à 45 minutes suffisent pour dérouler le processus.

Les situations sont amenées par les participants. Si besoin, la formatrice-facilitatrice peut amener des situations rencontrées dans d'autres contextes.
Des brefs rappels des points vus en journée 1 sont éventuellement faits s'ils peuvent éclairer la situation abordée.

Les bénéfices de cette approche :

- Permet de prendre du recul sur sa pratique professionnelle
- Favorise l'émergence de nouvelles bonnes pratiques voire d'innovations, qui vont nourrir la pratique managériale de chacun des participants.
- Favorise l'apparition de communautés au-delà même du temps de codéveloppement, en créant l'expérience de la richesse d'un partage avec ses pairs.

Exemples de réalisations

exemple 2 : découvrir par la pratique le mindmapping

Le contexte : Compagnie d'assurance
La demande : Dans le cadre d'un parcours global de formations visant à développer les compétences transversales des salariés, proposer un atelier de découverte et d'application des outils de Mind Mapping

Le dispositif mis en place :

Compétences clés développées :

1. Pratiquer différentes formes de mind mapping
2. Connaître et pratiquer des outils logiciels de mind mapping
3. Identifier les utilisations possibles dans son contexte professionnel et constituer son plan d'actions

Public : 30 personnes par an environ, par groupes de 10 maximum
Durée : 1 jour de temps stagiaire
Prérequis : aucun

Période de déploiement : 2019 - 2021

Etape 1 : ressources pédagogiques en autonomie

Mise à disposition de fiches pratiques et de supports vidéos pour découvrir le mind mapping et ses usages.

Etape 2 : 0,5 jour en présentiel ou distanciel (selon les sessions)

Programme

- Se présenter avec une carte mentale
- Apports théoriques sur les fondements du mind mapping par les neurosciences
- Découverte par la pratique de différents usages individuels et collectifs : faire le point sur ses missions, prendre des notes, synthétiser des acquis, co-élaborer et imaginer, préparer un pitch
- Expérimenter des variantes dans les modes de réalisation : recours à des post it, découverte et pratique d'outils logiciels dédiés
- Constituer son plan d'actions

Modalités pédagogiques : alternance d'ateliers et exercices pratiques, ponctués d'apports théoriques.

Mode d'évaluation des acquis : évaluation formative au fil des séquences de formation par les travaux réalisés.

Ressources pédagogiques : support de formation, plan d'actions personnel.

Exemples de réalisations

exemple 3 : accompagner son équipe en période de changement

Le contexte : Une enseigne de la grande distribution
La demande : Dans une période de grande transformation, permettre aux responsables d'équipe de disposer de clés de compréhension et d'actions concrètes pour accompagner leurs équipes.

La formation-action mise en place :

Compétences clés développées :

1. Qualifier les changements et en mesurer les impacts
2. Préparer et transmettre une communication mobilisante et inspirante
3. Identifier et choisir les leviers adaptés à chaque étape
4. Ajuster sa posture en intégrant les différences individuelles et les stratégies d'acteurs
5. constituer son plan d'actions

Public : 50 personnes par an environ, par groupes de 10 maximum
Durée : 2 jours
Prérequis : aucun
Modalité : présentiel

Période de déploiement : 2019 - 2022

Parti pris pédagogique : s'immerger dans un cas scénarisé hors cadre pour découvrir et expérimenter les concepts et outils développés dans la formation, avec du matériel pédagogique conçu sur mesure par **LUDOTIPS**™

Programme

- Planter le décor : clarifier et décrypter les changements attendus
- Anticiper et mesurer les impacts par domaine d'impacts
- Identifier les besoins auxquels répondre lorsqu'on annonce un changement, construire et communiquer son annonce
- Comprendre le processus de changement sur un plan psychologique ainsi que ses manifestations, et ajuster sa posture pour accompagner chaque étape du swing
- Prendre en considérations les logiques collectives et savoir utiliser les principes de la stratégie des acteurs
- Connaître et varier les leviers permettant d'accompagner son équipe dans le changement
- Organiser son plan d'actions d'accompagnement
- Accompagner son équipe tout au long du processus de changement : pratiquer l'écoute active, mettre en place des espaces et le temps du dialogue, tenir compte des différences individuelles dans le vécu du changement

Modalités pédagogiques : alternance de travaux en sous-groupes sur le cas Lovely Food, d'apports théoriques et d'échanges sur le contexte des partiicpants.

Mode d'évaluation des acquis : évaluation formative au fil des séquences de formation par les travaux réalisés.

Ressources pédagogiques : support de formation, fiches pratiques méthodologiques, plan d'actions personnel.

Profil des formatrices

Gilda Jantzen
Associée

Spécialiste du développement des compétences relationnelles individuelles, collectives et de la conduite du changement, Coach de managers et d'équipes de direction, Gilda Jantzen s'appuie sur une longue expérience des rouages de l'entreprise, une pratique du management des ressources humaines en qualité de DRH au sein des comités de direction de sociétés internationales de différents secteurs à forte orientation client (Distribution et Services, Commerce, BTP).

De formation ressources humaines (IGS), Coach professionnelle (IFOD), Spécialiste de techniques relationnelles, praticienne de la Process Com, agréée IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels), Enseignante (Master Profesionnel RH RSE et Diplôme Universitaire en Ressources Humaines).

Gilda Jantzen accompagne aussi les managers dans les processus de changement liés à des enjeux stratégiques : de l'identification à la mise en œuvre des solutions.

Mathilde Faidherbe
Associée

Mathilde Faidherbe accompagne le développement des pratiques collaboratives, en management de projet, conduite du changement, et management bienveillant. Elle s'appuie sur son expérience du management d'équipes pluridisciplinaires et de l'accompagnement de projets acquise dans le secteur tertiaire, puis au sein d'un grand cabinet de conseil international pour différents acteurs des secteurs assurance, banque, et économie sociale.

Psychologue du travail (DESS Paris X) enregistrée au Répertoire ADELI des Professionnels de Santé sous le n°929303139, Coach professionnelle (IFOD), praticienne de l'intervention systémique (IGB), Directeur de mémoires à Paris 8 (DESU Pratiques du Coaching), agréée IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels).

Mathilde Faidherbe intervient par ailleurs de plus en plus auprès des acteurs de la formation pour mettre en place des solutions de développement des compétences engageantes et stimulantes en présentiel comme en distanciel - formats innovants, développement de jeux...

Nos engagements pédagogiques et qualité

Des formateurs compétents et à l'écoute

Coachs professionnels, agréés I.P.R.P. *(Intervenant en Prévention des Risques Professionnels)*, riches d'une longue expérience en entreprise.

Ils enrichissent et développent régulièrement leurs pratiques par leur veille permanente et l'acquisition de nouvelles compétences sur leurs domaines d'intervention.

Des formations dynamiques et actives

Les formations que nous dispensons, quelque soit leur format, consacrent 70% minimum du temps de formation à la pratique.

Apprendre en faisant, l'ADN d'Agissens.

Les supports sont conçus pour être directement utilisables : fiches pratiques notamment.

Des formations ludiques et engageantes

Nous concevons régulièrement de nouveaux jeux matériels et digitaux pour renforcer l'intérêt et le plaisir d'apprendre.

Une satisfaction mesurée à chaud, mais aussi dans la durée

Les formations que nous animons font systématiquement l'objet d'une mesure de la satisfaction, mais aussi d'une évaluation des apports de la formation dans la pratique des stagiaires après quelques semaines.

Un respect de vos données personnelles

Parce que vous nous faites confiance en nous communiquant les informations dont nous avons besoin pour assurer notre mission, nous vous garantissons en retour respect et discrétion.

Vos données sont exclusivement utilisées pour les besoins de gestion et de réalisation des actions de formation, ainsi que pour répondre aux obligations réglementaires.

Politique de confidentialité disponible sur demande

Une attention portée aux bonnes conditions d'accueil

Que la formation soit dispensée en présentiel ou en distanciel, nous avons à coeur de créer les conditions favorables dans une logique inclusive : lieu d'accueil et pédagogie adaptés pour le plus grand nombre.

Chiffres clés

Période considérée : janvier à fin octobre 2020

Nombre de personnes ayant suivi au moins une formation animée par Agissens.

Nombre de sessions de formations animées, dont 65% à distance.

Nombre de jours moyen par session. La durée des sessions a varié de 0,5 à 3 jours.

Taux de satisfaction des participants ayant suivi une formation animée par Agissens sur la période.

Retours clients

« Beaucoup d'ateliers pratiques»
Guillaume S., octobre 2020

« Super, on balaye chaque aspect du sujet»
Sylvie M., septembre 2020

« Merci pour ces trois jours de formation, j'ai découvert un vocabulaire, une stratégie et des outils structurants. »
Anne C., octobre 2020

« Merci encore pour tout ! »
Yacine B., septembre 2020

« Mes nouvelles connaissances m'ont permise de me sentir plus à l'aise et surtout plus de légitimité dans mon rôle »
Anne C., octobre 2020

« Difficile en télétravail mais excellente adaptation»
Victor W., septembre 2020

« Merci encore pour ces deux jours passionnants »
Denis D., octobre 2020

« L'animatrice a une excellente connaissance de son sujet (...). Elle a pris le temps de cerner le besoin de chacun d'entre nous »
Florent S., octobre 2020

« L'animatrice met beaucoup de liant. Très intéressant et dynamique. Très bien. »
Ghislain C., octobre 2020

« La formation est rythmée ; c'est très bien fait »
Sylvie M., septembre 2020

« Beaucoup de retour d'expérience»
Alain G., septembre 2020

Ils nous ont fait confiance…

- Adecco
- AFSSAPS
- Aptalis Pharma
- Aramice
- Armaris
- Banque de France
- BASF
- BNP Real Estate
- Bombardier
- Caisse des Dépôts et Consignations
- CAIXA Banque
- CCI Essonne
- CCMSA
- Chorum
- Commissariat à l'Energie Atomique
- Conseil d'Etat
- Cour Nationale du Droit d'Asile
- DCNS
- ERDF-GRDF
- Euromaster
- Eurométropole
- Europcar
- FAF Travail Temporaire
- France Télécom
- France Télévisions
- Haute Autorité de Santé
- Hôpital André Grégoire
- Hyundaï
- GAN Assurances
- GEFCO
- GIE Alcara
- Groupe CAT
- Groupe Keolis
- Groupe InVivo
- Groupe Isagri
- Groupe La Poste
- HR Access
- Humavie
- Inapa
- Institut National de l'Audiovisuel
- Itelligence
- Jacqueline Riu
- Mac Donald's France
- Magasins GAP
- Mairie de Paris
- MNCAP
- Mondial Assistance
- Musée du Louvre
- Nestlé Waters
- Nexity
- Nissan France
- Novartis
- Orange
- Ordre National des Pharmaciens
- Osiatis
- Paris Offset Print
- Plastic Omnium
- Pôle Emploi
- Qualitel
- Sacem
- Securitas
- SNCF
- Sogessur
- Swiss Life
- Télélangues
- TOTAL
- T Systems
- Vanity Fair
- Viaccess
- Vinci Energie
- VIVEA

Notre ADN

Principes et partis pris

Aujourd'hui, vous souhaitez des formations plus courtes, plus opérationnelles, en lien direct avec les pratiques professionnelles, et prenant mieux en compte les contraintes de lieu et de temps…
Et surtout, vous voulez que la formation soit un investissement rentable !

Favoriser la formation à distance

Les meilleures pratiques de management sont aujourd'hui connues et relativement standardisées. Dès lors, **le formateur n'est plus indispensable pour l'acquisition de savoirs** devenus « banalisés », qui peuvent aujourd'hui s'acquérir grâce à l'apport des nouvelles technologies.

La formation à distance, par la **souplesse** qu'elle apporte, permet également de mieux **tenir compte des rythmes d'apprentissage** individuels, et des **bases de connaissances initiales de chacun.**

La formation à distance est mieux compatible avec l'évolution des modes de vie et de travail (le **nomadisme** et la **flexibilité horaire)**, en limitant l'immobilisation des participants des journées entières.

Elle **facilite le déploiement de programmes** pour des larges publics de façon **économique** et **rapide**, **limite les déplacements** et **l'utilisation des ressources naturelles**.

Enfin, la formation à distance permet une plus grande **accessibilité** à la formation pour tous.

Impliquer la hiérarchie avant-après

Le **soutien de la hiérarchie** dans toute démarche d'apprentissage est un gage de réussite important : identification en amont des **résultats visés et de leurs indicateurs visibles**, engagement à mettre les participants en **situation de mise en œuvre des compétences** acquises, **mesure des résultats** après le parcours de formation...

L'implication de la hiérarchie est toujours proposée dans nos interventions.

Appliquer, expérimenter

L'application est indispensable, et à plus forte raison lorsque les connaissances s'acquièrent en autoformation.

Des **mises en situations et jeux de rôles** sont systématiquement intégrés dans les programmes que nous proposons, pour permettre le développement des **savoirs faire et savoirs être** associés.

Ce sont l'**expérimentation** et **l'entraînement intensif** qui permettent d'ancrer durablement des connaissances et des évolutions dans les comportements.

Prévoir, agir, faire le bilan

La **mise en action** et l'implication des participants avant même la formation participe déjà de l'acquisition des nouvelles pratiques.

Lorsque la formation délivrée prend la forme d'un parcours composé de différents modules successifs, nous remettons systématiquement aux participants en début de parcours un **Plan d'Evolution Personnel et de Suivi (PEP'S),** véritable carnet de bord du parcours, qui permet à chacun de **suivre son projet et ses acquis successifs**, et **prévoir les actions concrètes** qu'il va mettre en œuvre pour atteindre l'objectif visé.

Le PEP'S facilite **l'appropriation des acquis**, facilite les échanges avec l'animateur, et s'inscrit dans le processus **d'évaluation du dispositif** par le participant.

Inscrire dans la durée

Les **changements de comportements durables** ne s'acquièrent pas en une fois et de façon isolée de leur contexte professionnel.

Aussi, pour une durée globale identique aux formats classiques de formation, et même souvent plus courte, nous proposons toujours une **acquisition des nouvelles pratiques en plusieurs temps.**

Cela permet aux participants de **prendre du recul et expérimenter** les savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Accompagner

Les besoins de chacun sont **spécifiques** pour s'approprier les changements visés.

Par ailleurs, des années de pratique ont montré qu' **un apprentissage en autoformation n'a d'efficacité que s'il est accompagné, « tutoré »** , pour échanger, être suivi, disposer de « jalons clés » qui vont donner **rythme et tempo** à la progression de l'apprentissage.

Nous pouvons proposer un **accompagnement individuel** en option, selon différents formats et différents niveaux de profondeur. Ce tutorat peut aussi être complété si besoin pour tout ou partie des participants par un accompagnement en coaching.

Favoriser la coopération

La **confrontation aux pratiques des autres**, **l'échange entre participants**, sont aussi indispensables que l'apprentissage individuel, et d'autant plus lorsque de nouvelles pratiques sont développées à l'échelle de l'entreprise. C'est alors indispensable à une **évolution du système dans son ensemble.**

Aussi, nos formations prévoient des **temps d'échanges et de débat** entre participants, même lorsqu'une partie des apprentissages s'acquiert en autoformation.

De plus, nous pouvons mettre à la disposition des participants **un espace de discussion, forum dédié au groupe de participants** installé sur un **extranet sécurisé**. Ainsi, les participants peuvent échanger sur leurs mises en pratique **en s'affranchissant des contraintes de temps et d'espace.**

Donner du sens

Viser l'acquisition de pratiques opérationnelles n'exclut pas de **donner du sens**. Au contraire. **Expliquer les mécanismes mis en jeu** dans les pratiques de management et citer les travaux des chercheurs en sciences de gestion et sciences sociales qui les ont mis au jour, permet aux participants d' **élargir leur cadre de référence**, et **d'élargir les pratiques acquises** à d'autres situations connexes, mais aussi d' **aller plus loin s'ils le souhaitent** sur le thème traité en disposant de **références tangibles**.

Ainsi, l'apprentissage se prolongera au-delà du parcours pour des **effets encore plus durables**.

Tirer parti des nouvelles technologies

La maturité de certaines technologies permet aujourd'hui un **gain indéniable sur les plans économique, pédagogique et environnemental**, dans leur application pour des parcours de professionnalisation.

Nous avons fait le choix de les intégrer **dès lors qu'elles apportent un bénéfice réel.**

Nous nous appuyons sur 2 types de technologies :

✓ **les technologies d'apprentissage** qui permettent selon le cas un apprentissage collectif à distance (classes virtuelles) ou un apprentissage individuel à distance (e-learning) ;

✓ **les technologies collaboratives** qui permettent de renforcer la cohésion des participants autour du thème traité, et de favoriser l'apprentissage collectif (forum, foire aux Questions).

Nous utilisons également prioritairement les **moyens électroniques pour :**

✓ **la transmission d'informations et de documents** (extranet comportant un espace d'information, un agenda du parcours, une bibliothèque de documents, et en option un éditorial du commanditaire de la formation),

✓ la complétude et diffusion de questionnaires (quiz de connaissances, formulaires d'évaluation).

Privilégier l'utilisation des nouvelles technologies permet une **moindre consommation des ressources naturelles,** en limitant d'une part l'utilisation de papier dans l'échange d'informations, et d'autre part l'utilisation d'énergie par la diminution des déplacements.

Evaluer les résultats sur la durée

L'évaluation des résultats est systématique. Elle vous permet de **mesurer l'efficacité** de la formation délivrée, et nous permet de faire évoluer les différentes modalités mises en jeu pour vous proposer **des formats toujours plus efficients**, dans un soucis d' **amélioration continue.**

L'évaluation s'appuie sur les **objectifs fixés préalablement** pour la formation et leurs **indicateurs visibles et concrets.**

L'évaluation est intégrée de différentes façons, de façon formative et sommative.

Pour les formations visant l'acquisition de pratiques, une **évaluation « à chaud »** est réalisée en fin de parcours, mais aussi une **évaluation « à froid » quelques mois plus tard** pour mesurer réellement l'impact du parcours dans le contexte professionnel des participants.

Politique tarifaire et modalités d'intervention

Nos prestations étant construites sur mesure, elles comprennent les prestations d'ingénierie pédagogique et les prestations de réalisation des actions de formation. A ces prestations peuvent s'ajouter le prix de conception ou d'utilisation de dispositifs spécifiques : jeux pédagogiques, solutions logicielles collaboratives ou évaluatives.

Nous préconisons la transmission des supports pédagogiques en format électronique. Ils ne sont donc pas reproduits en version papier ni facturés, sauf demande expresse de nos clients.

Nous facturons au forfait "journée intervenant", indépendamment du nombre de participants, dont le nombre maximal est fixé d'un commun accord selon les objectifs et la nature de la formation dispensée. Le tarif de l'intervenant varie en fonction du secteur d'activité du client et de sa taille. A titre indicatif, le tarif jour varie de 1200€ HT à 2000€ HT.

Agissens répond aux exigences du référentiel qualité Datadock. Cette reconnaissance pour la qualité de nos prestations et de nos processus d'amélioration continue nous permet d'être référencés par l'ensemble des financeurs de la formation.

Nous intervenons sur sollicitation directe, mais aussi via des partenariats avec des acteurs de renom de la formation qui nous accordent leur confiance : Abilways et Elegia. Nous avons des formations à leur catalogue, et nous intervenons en sous traitance pour construire avec eux des grands dispositifs de déploiement.

Comment concrètement se déroule notre prestation lorsque vous faites appel à nous ?

1. Lorsque vous nous contactez pour un besoin identifié, nous étudions avec vous votre demande, les enjeux auxquels il répond, et les traduisons en compétences visées pour le public cible.

2. Nous construisons la solution pédagogique que nous vous proposons et vous la soumettons sous forme de « proposition d'intervention », incluant les aspects pédagogiques, organisationnels, et tarifaires.
La proposition d'intervention est accompagnée de nos conditions générales de vente et de notre politique de confidentialité.

3. Dès que la ou les sessions de formation sont planifiées, nous formalisons une convention de formation pour chaque session. Elle précise les conditions particulières d'exécution de la prestation : date, durée, compétences développées, formateur, modalités pratiques et financières, programme…

4. Nous déterminons ensemble les modalités de convocation et d'information des stagiaires sur les modalités pratiques de déroulement de la formation.

5. Un questionnaire préparatoire est adressé aux stagiaires. Il permet au formateur de prendre connaissance du contexte des stagiaires, et d'ajuster le contenu et/ou les modalités pédagogiques à leurs profils, dans le cadre du programme prévu. Ce questionnaire permet également de placer chaque participant dans une posture active dans le processus d'apprentissage.

6. L'acquisition des compétences attendues est mesurée tout au long de la formation sous forme d'évaluation formative, au travers d'exercices, quiz, mises en situation selon la nature de la formation dispensée.

7. Les ressources pédagogiques remises aux participants incluent au minimum le support de la formation et des fiches pratiques. Il inclut également un livret individuel de progrès, permettant à chacun de constituer son plan d'actions de mise en œuvre des acquis.

8. Lorsque la formation prend la forme d'un parcours constitué de différents temps pédagogiques, des ressources sont également mise à la disposition des participants pour maintenir leur engagement dans une dynamique de progrès.

9. Chaque formation donne lieu à une appréciation « à chaud » par chaque stagiaire. L'analyse des questionnaires permet de vous faire un retour sur le niveau de satisfaction, et de prendre en compte les éventuelles réclamations dans une démarche d'amélioration continue.

10. Un questionnaire est également adressé aux participants quelques semaines après la fin de la formation pour questionner « à froid » l'impact de la formation et la mise en oeuvre effective des compétences acquises. Une synthèse vous est adressée.

11. Environ 3 mois après la fin de notre prestation, nous vous adressons également un questionnaire qualité. Il permet d'apprécier votre satisfaction en tant que commanditaire et partie prenante du processus d'apprentissage, et nous permet de faire évoluer nos prestations dans une démarche d'amélioration continue.

Des formations inclusives

Nous avons à cœur d'accueillir, accompagner, former tout public, y compris dès que c'est possible les personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, nous faisons en sorte de :

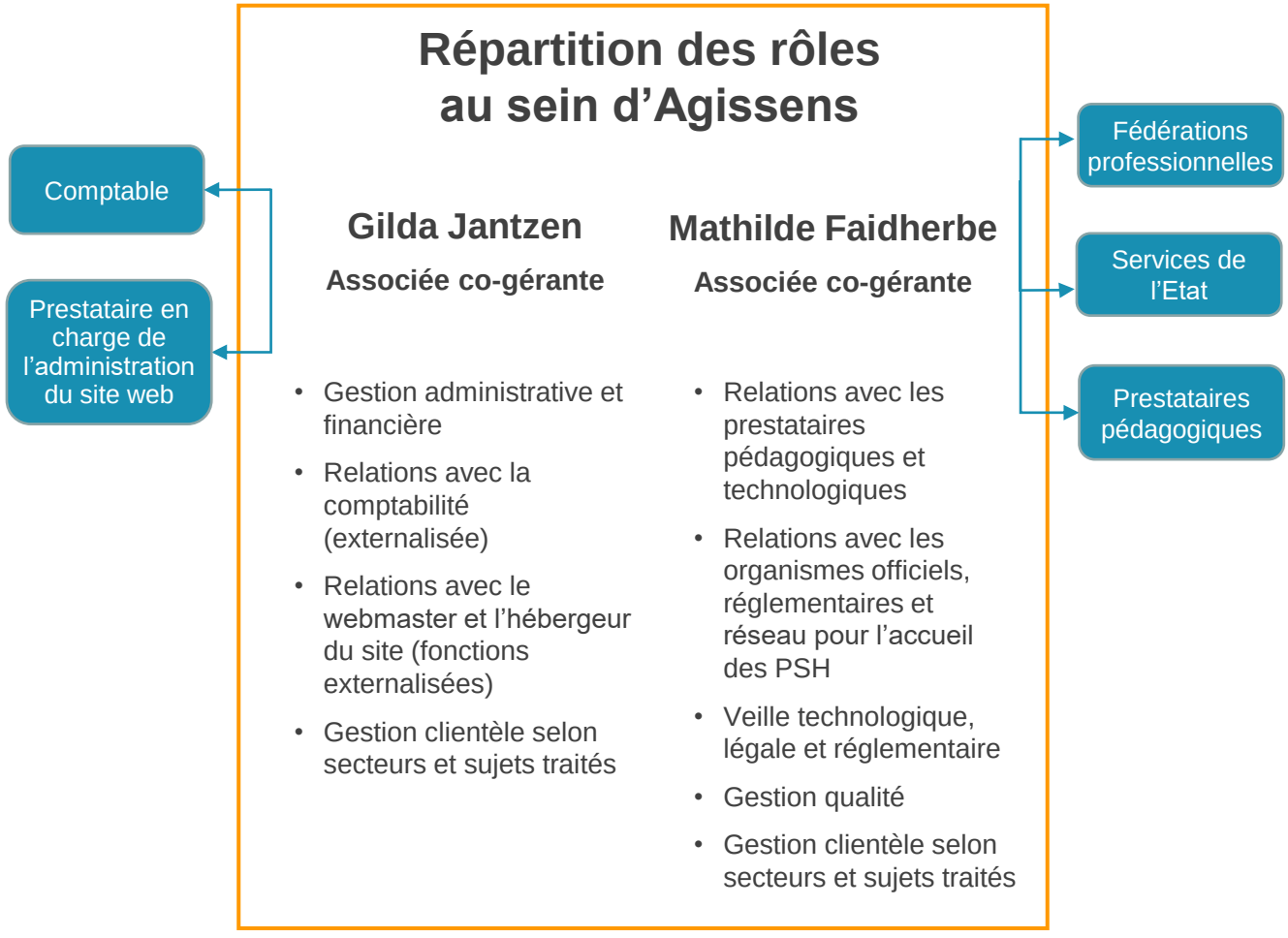
- Favoriser le repérage des personnes en situation de handicap
- Veiller à une égalité de traitement tout au long de la formation, permettant un égal accès au droit à la formation pour les personnes en situation de handicap
- Etre force de proposition pour le développement de l'accessibilité pédagogique des formations dispensées, en repérant les problématiques et axes de progrès
- Etre en capacité de mobiliser les dispositifs régionaux d'appui pour la mise en place de la compensation du handicap en formation autant que nécessaire
- Anticiper la fin de formation en garantissant la transmission aux partenaires des données utiles à l'intégration dans l'emploi de la personne handicapée.

Pour remplir ces missions, nous avons identifié un réseau de partenaires qui selon le cas peuvent nous conseiller, auprès desquels nous pouvons trouver de la documentation et des liens vers des acteurs dédiés, ou vers qui orienter les personnes en situation de handicap qui suivent ou souhaiteraient suivre une formation dispensée par Agissens.

Vos interlocutrices

Selon la thématique pour laquelle vous nous sollicitez, votre interlocutrice sera Gilda Jantzen ou Mathilde Faidherbe.

Elle sera votre unique interlocutrice, pour l'ensemble de la prestation : de la conception de la solution à sa contractualisation, sa réalisation et son suivi.



Conditions générales de vente

Agissens

CONDITIONS GENERALES DE VENTE

mise à jour : janvier 2020

1. Généralités – Formation du contrat

a. Les présentes conditions générales d'intervention s'appliquent à toute prestation réalisée par Agissens ou toute personne susceptible d'intervenir sous l'enseigne Agissens en tant que sous-traitant. Elles sont consultables sur www.agissens.fr.

b. Les présentes conditions générales d'intervention peuvent être complétées ou amendées par des conditions particulières, appelées «proposition d'intervention».

c. Tout contrat passé entre Agissens et un client est constitué :
- des présentes conditions générales
- d'une proposition d'intervention, valant conditions particulières, et précisant notamment la nature et les conditions de l'intervention, ainsi que toute disposition contrevenant aux conditions générales d'intervention.

d. Agissens étant enregistré comme organisme de formation sous le n° 11 92 156 20 92, tout contrat relatif à une prestation de formation comprend, éventuellement en lieu et place des conditions particulières, une convention de formation professionnelle continue.

e. La signature de la proposition d'intervention ou de la convention de formation par le client vaut acceptation des conditions générales et des conditions particulières.

f. Toute modification dans l'objet, la durée ou les conditions de l'intervention font l'objet d'un avenant aux conditions particulières et/ou d'une nouvelle convention de formation.

g. Une proposition d'intervention est en principe valable deux mois avant acceptation, sauf accord express entre les deux parties.

2. Tarif et modalités de règlement

a. Pour les prestations de formation, les conditions tarifaires sont consultables sur le site www.agissens.fr, ou sur la proposition d'intervention et la convention de formation pour une formation sur mesure.

b. Les prix convenus entre Agissens et le client s'entendent hors taxes et hors frais.

c. Les éventuels frais de déplacement et d'hébergement (frais d'hôtel et de restaurant déjeuner et dîner) engagés par Agissens dans le cadre de l'exécution du contrat sont facturés au client sur la base des frais réels.

Les conditions particulières pourront éventuellement déroger à cette règle et prévoir :
- Soit la prise en charge directe des frais par le client,
- Soit la négociation d'un forfait qui viendra s'ajouter aux honoraires prévus dans la proposition d'intervention, Agissens prenant alors à sa charge les frais afférents à ses déplacements pour le compte du client.

d. Les éventuels frais de réalisation et de reproduction de documents ou autres supports nécessités par la mission sont facturés au client sur la base des frais réels.

e. Les factures sont payables à l'ordre de Agissens, à réception, et selon les conditions suivantes, sauf accord différent convenu dans les conditions particulières :
- Un acompte de 30% est versé à la commande. Cet acompte reste acquis à Agissens en cas de renoncement à la prestation par le client ;
- Les factures d'honoraires (et éventuellement de frais) suivantes sont émises au fur et à mesure de la réalisation de la prestation. Pour les prestations réalisées sur plusieurs mois, une facture est émise mensuellement à hauteur de l'intervention effectuée durant le mois écoulé, déduction faite de l'acompte précédemment versé.

f. Dans le cadre particulier d'une prestation de formation, si le client souhaite que le règlement de la prestation soit émis par l'OPCO dont il dépend, il appartient au client de faire une demande de prise en charge avant le début de la formation et de s'assurer de la bonne fin de cette demande, et de l'indiquer explicitement lors de la contractualisation avec Agissens.

A défaut de réception de la prise en charge de l'OPCO par Agissens au 1er jour de la formation, celle-ci est facturée directement au client.
Dans le cas où l'OPCO ne prend que partiellement en charge le coût de la formation, le reliquat est facturé au client.

g. Sauf report explicitement convenu entre les parties, le défaut de paiement par le client de l'une quelconque des échéances entraîne l'application automatique d'intérêts de retard (loi LME 2008-776 du 4.08.2008 et Décret n° 2012-1115 du 2 octobre 2012), prorata temporis sur la base de 3 fois le taux de l'intérêt légal, sans qu'il soit besoin d'une mise en demeure ; la suspension des prestations en cours, quels que soient leur nature et leur état d'avancement.

h. Dans le cadre particulier d'une prestation de formation, toute annulation ou report par le client quel qu'en soit la cause donnera lieu au dédommagement suivant :
- 50% du montant de la prestation sera exigible à titre d'indemnité forfaitaire si l'annulation intervient moins de 10 jours ouvrés avant le début de la formation
- 100% du montant de la prestation sera exigible à titre d'indemnité forfaitaire si l'annulation intervient moins de 2 jours ouvrables avant le début de la formation.

i. Dans le cadre particulier d'une prestation de coaching, il est convenu que toute séance non reportée au moins 7 jours avant la date initialement prévue sera due.

3. Ethique et déontologie

a. Agissens s'engage à ne pas divulguer d'informations et/ou de documents qui lui auraient été signalés comme confidentiels et dont il aurait eu connaissance au cours de l'exécution des prestations par lui-même et/ou ses sous-traitants éventuels.

b. Agissens cède au client un droit non exclusif et non transférable d'utilisation en interne des résultats de ses prestations. Ce droit d'utilisation comprend le droit de reproduction, de traduction, d'adaptation, de modification de quelque manière que ce soit. Les droits cédés ci-dessus excluent toute mise sur le marché à titre gratuit ou onéreux.

c. Agissens demeure propriétaire de l'ensemble des droits de propriété intellectuelle et du savoir-faire mis en œuvre à l'occasion de son intervention. Par conséquent, Agissens peut utiliser librement ses droits et savoir-faire dans le cadre d'autres interventions effectuées chez des tiers. De même, le Client s'interdit d'utiliser et/ou de divulguer le savoir-faire de Agissens à son profit ou au profit d'un tiers.

4. Responsabilité

a. Agissens est soumis dans le cadre de ses interventions à une obligation de moyens.

b. La responsabilité de Agissens ne peut être engagée qu'en cas de faute ou de négligence prouvée et sera limitée aux préjudices directs subis par le client, à l'exclusion de tout préjudice indirect, de quelque nature que ce soit. En tout état de cause, la responsabilité de Agissens ne pourra en aucun cas aller au delà du montant des honoraires qui lui auront été versés, quelle que soit l'objet du litige.

c. Les présentes conditions générales d'intervention ainsi que les propositions d'intervention sont régies par le droit français. Compétence est expressément attribuée au Tribunal de Paris pour tous différends pouvant découler ou susceptibles de naître entre les parties à l'occasion de leurs relations.

5. Propriété intellectuelle

a. La documentation, en intégralité ou par extraits, et tout éventuel support remis ou imprimable dans le cadre d'une formation ne peut en aucune manière faire l'objet, même partiellement, de reproduction, représentation, prêt, échange ou cession, d'extraction totale ou partielle de données et/ou de transfert sur un autre support, de modification, adaptation, arrangement ou transformation sans l'accord préalable et exprès de Agissens. Seul un droit d'utilisation, à l'exclusion de tout autre transfert de droit de propriété de quelque sorte que ce soit, est consenti au client. Sont donc seules autorisées, la reproduction et la représentation du contenu autorisées par le Code de la Propriété Intellectuelle sur un écran et une copie unique papier à fins d'archives ou d'utilisation dans le strict prolongement de la formation, au bénéfice strictement personnel du participant concerné.

b. Le client s'engage à ne pas faire directement ou indirectement de la concurrence à Agissens en cédant ou en communiquant tout ou partie de la documentation à un concurrent de Agissens.

6. Protection des données personnelles

a. Conformément à la réglementation européenne (RGPD) et française en vigueur, Agissens, en sa qualité de responsable de traitement, s'engage à traiter avec la plus grande attention les données à caractère personnel de ses clients.

b. Agissens respecte tout un ensemble de devoirs et octroie à ses clients tout un ensemble de droits relatifs à leurs données à caractère personnel.

c. Les engagements pris par Agissens sont énumérés dans le document Politique de Confidentialité et de protection des données à caractère personnel, annexé aux présentes CGV, dont il constitue le prolongement et le complément, et accessible sur le site internet www.agissens.fr.

7. Règlement intérieur et conformité des locaux de formation pour les formations présentielles

a. Agissens met tout en œuvre pour répondre à son obligation de respect de la réglementation en vigueur, et notamment la réglementation applicable aux établissements recevant du public et à leur accessibilité aux personnes handicapées. A cette fin, Agissens a sélectionné des prestataires de location de salles disposant d'éléments justifiant de leur respect de la réglementation et de leurs conditions d'accessibilité.

b. Lorsque le client confie à Agissens l'organisation et le choix du lieu de formation, Agissens propose exclusivement des prestataires de locations de salles en capacité de justifier leur respect de la réglementation. Ces éléments justificatifs sont portés à la connaissance du client sur demande.

c. Lorsque la formation a lieu sur le site du client ou un lieu d'accueil choisi par le client, le client s'assure que le lieu d'accueil respecte la réglementation applicable aux établissements recevant du public et à leur accessibilité aux personnes handicapées.

d. Le client, ou Agissens si le client lui en a confié l'organisation, s'assure que les locaux sont adaptés à des prestations de formation et d'accueil du public : capacité d'accueil, matériel, équipements techniques.

e. Agissens tient à la disposition des participants un règlement intérieur, établi conformément aux dispositions des articles L.6352-3 et L.6352-4 et R.6352-1 à R.6352-15 du Code du travail. Il s'applique à tous les stagiaires, et ce pour la durée de la formation suivie. Ce règlement est donc un complément du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'organisme de formation qui accueille Agissens et les participants. Il a vocation à préciser : les mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité, les règles disciplinaires et notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables aux stagiaires ainsi que leurs droits en cas de sanctions. Il est consultable sur le site www.agissens.fr.

f. Agissens porte à la connaissance des participants en début de formation les éléments clés des consignes de sécurité, du règlement intérieur établi par le lieu d'accueil, et du règlement intérieur établi par Agissens.

Agissens, 144 avenue Charles de Gaulle 92200 Neuilly sur Seine
SARL au capital de 8000 euros – RCS 483 869 939 – Code NAF 7022Z – N° TVA FR76483869939
Déclaration d'activité formation enregistrée sous le n° 11 92 156 20 92 auprès du préfet de la région

Agissens

Tél : +33 (1) 53 73 12 70

contact@agissens.fr

www.agissens.fr

144, avenue Charles de Gaulle
92200 Neuilly sur Seine
France

Conseil - Accompagnement - Formation

SARL au capital de 8000 euros - RCS 483 869 939 - Code APE 741G - N° TVA-FR 76483869939
Organisme formation enregistré sous le N° 11 92 156 20 92 auprès du Préfet de la région