



**VOTRE PARTENAIRE**  
***QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL***

---

# SOMMAIRE

À PROPOS D'ALLIANCE C.....	3
POURQUOI METTRE EN PLACE DES ACTIONS CONCERNANT LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?.....	5
POURQUOI CHOISIR ALLIANCE CARE ?.....	8
NOTRE MÉTHODOLOGIE.....	10
DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.....	11
QU'EST-CE QU'UNE SITUATION À RISQUES ?.....	14
NOS ACTIONS D'ASSISTANCE.....	15
ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS.....	16
FORMATIONS .....	19
ATELIERS.....	21
NOTRE FONCTIONNEMENT.....	22
NOTRE ÉQUIPE.....	24
QUELQUES RÉFÉRENCES.....	36
CONTACT.....	37



CONSEILS, DIAGNOSTIC  
ACCOMPAGNEMENT

FORMATIONS



SOUTIEN  
PSYCHOLOGIQUE



02 40 29 85 29



## EN QUELQUES CHIFFRES ...

**20 ANS**  
D'EXPÉRIENCE



**FRANCE  
DROM-COM**

**8**

**PSYCHOLOGUES/  
FORMATEURS**

### **ALLIANCE C**

EST SPÉCIALISÉE DANS LE CONSEIL, LA FORMATION, LA CONDUITE DU CHANGEMENT / DES TRANSFORMATIONS À TRAVERS DIFFÉRENTS DOMAINES TELS QUE LE MANAGEMENT ET L'ORGANISATION, LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, LE DEVELOPPEMENT PERSONNEL, LES RESSOURCES HUMAINES, L'INNOVATION, ETC.

# POURQUOI METTRE EN PLACE DES ACTIONS CONCERNANT LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

## 1

Au-delà de l'ambiance, de la culture d'entreprise, de l'intérêt au travail, des conditions de travail, du degré d'autonomie et de responsabilisation, de l'égalité, du droit à l'erreur ou de la reconnaissance et de la valorisation du travail effectué, la QVT constitue un thème devant être abordé dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) dans les entreprises de plus de 50 salariés, mais aussi celles de moins de 50 salariés dotées d'un délégué syndical.

## 2

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (C. trav., art. L. 4121-1 à L. 4121-5). Cette obligation se traduit notamment par la nécessité d'intégrer les RPS dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et de proposer des solutions techniques, humaines et organisationnelles pour réduire ces risques.

# POURQUOI METTRE EN PLACE DES ACTIONS CONCERNANT LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

## 3

Au delà de la réglementation, il s'agit de gagner en performance, en améliorant les conditions, la qualité et la santé au travail dans l'entreprise dans un management durable.

## 4

Les grands thèmes de négociation prévus par le Code du travail sont l'absentéisme, les accidents du travail et les maladies professionnelles, les arrêts de travail, la pénibilité, l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, etc... Mais au-delà des obligations légales, la QVT peut s'inscrire dans une véritable stratégie d'amélioration des conditions et de la santé au travail et contribuer à rendre l'entreprise plus compétitive. Un enjeu qui prend tout son sens dans le cadre de la crise sanitaire actuelle et l'évolution sociétale.

# POURQUOI CHOISIR ALLIANCE CARE ?

NOTRE HISTOIRE ET NOTRE EXPÉRIENCE DE PLUS DE 20 ANS AUTOUR DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.

**20 ANS**  
*D'EXPÉRIENCE*

*ADAPTATION  
HUMAIN*

NOTRE ADN SPÉCIFIQUEMENT TOURNÉ VERS L'HUMAIN, POUR DES PRESTATIONS ADAPTÉES AUX BESOINS DE CHACUN.

UN POSITIONNEMENT UNIQUE SUR LE MARCHÉ :

- NOS CONSULTANTS EXPERTS EN STRATEGIE, MANAGEMENT, GPEC-RH, ORGANISATION ET QVT
- NOS PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL ET CLINIQUES DIPLÔMÉS, FORMÉS ET EXPÉRIMENTÉS,
- UNE PLATEFORME D'ANALYSE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, DES PRESTATIONS DE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE,
- DES INTERVENTIONS SUR SITE.
- UNE LARGE GAMME DE PRESTATIONS : FORMATIONS, CONSEIL, AUDITS/DIAGNOSTICS, ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS.
- UN CENTRE DE RESSOURCES

*PRESTATIONS :  
PRÉSENTIEL OU  
DISTANCIEL*

*FORMATIONS  
CONSEILS  
EXPERTISE  
ACCOMPAGNEMENT*

# POURQUOI CHOISIR ALLIANCE CARE ?

AVEC ALLIANCE CARE, PRENEZ SOIN DE VOUS ET DE VOS COLLABORATEURS GRÂCE À UNE OFFRE COMPLÈTE.

- PRÉVENIR LA SANTÉ AU TRAVAIL GRÂCE À UN SOUTIEN SUR-MESURE SELON VOS BESOINS.

Nous proposons dans vos locaux ou en visio-conférence une offre complète dédiée au bien-être et à la santé au travail combinant :

*ÉCOUTE ET  
ANALYSE DE  
SITUATION*

*ACCOMPAGNE  
MENT  
INDIVIDUALISÉ*

*ACCOMPAGNE  
MENT  
COLLECTIF*

Nous sommes présents sur l'ensemble du territoire

# POURQUOI CHOISIR ALLIANCE CARE ?

## LES BÉNÉFICES POUR VOS COLLABORATEURS :

- SUIVI INDIVIDUEL ET PERSONNALISÉ
- PRÉVENTION ET GESTION DU STRESS
- MEILLEURE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
- DÉVELOPPEMENT DU POTENTIEL INDIVIDUEL ET COLLECTIF
- RECONNAISSANCE ET VALORISATION
- AGILITE ET ADAPTATION
- MEILLEUR ÉQUILIBRE VIE PRO - VIE PERSO
- PAS D'AVANCE DE FRAIS

## LES BÉNÉFICES POUR VOTRE ENTREPRISE :

- RÉDUCTION DE L'ABSENTÉISME (AT, CM...)
- EMPLOYABILITÉ ET ADAPTABILITE
- MOBILISATION DES TALENTS, DES POTENTIELS
- LUTTE CONTRE L'USURE AU TRAVAIL
- AMÉLIORATION DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL
- MEILLEURE PERFORMANCE
- MARQUE-EMPLOYEUR RENFORCÉE

# NOTRE MÉTHODOLOGIE

## NOTRE DÉMARCHE :

NOUS PROPOSONS D'ACCOMPAGNER LES ORGANISATIONS À TRAVERS UNE DÉMARCHE GLOBALE, STRUCTURÉE ET SUR-MESURE Q.V.T. ET RPS. ELLE PEUT S'ARTICULER AUTOUR DE TROIS PHASES PRINCIPALES :

- RÉALISATION D'UN DIAGNOSTIC
- DÉFINITION DE LA STRATÉGIE
- MISE EN PLACE DE LA STRATÉGIE

## EXEMPLE :

PHASE 1 :  
RÉALISATION DU DIAGNOSTIC

MOBILISER DES ACTEURS VARIÉS : REGARDER SON ENVIRONNEMENT DE DIFFÉRENTS POINTS DE VUES

ETABLIR UN DIAGNOSTIC

PHASE 2 :  
DÉFINITION DE LA STRATÉGIE

DÉFINIR DES CHOIX STRATÉGIQUES (SCÉNARIOS)

INFORMER LES PARTIES PRENANTES

PHASE 3 :  
MISE EN PLACE DE LA STRATÉGIE

AGIR À TRAVERS UN PLAN D' ACTIONS

EVALUER ET VALORISER

# DIAGNOSTIC QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

## PHASE 1 : INITIALISATION ET CADRAGE DU PROJET DE DIAGNOSTIC QVT-RPS

- S'approprier le contexte, la culture de l'entreprise afin d'initialiser le projet en proposant une méthodologie participative nécessaire pour accompagner les changements
- Collecter les informations, tableaux de bords et outils existants organisationnels, RH, managment, indicateur de veille RH
- Préparer et ajuster de façon participative les outils d'investigation (questionnaires d'enquête, guides d'entretien et de réunion)
- Communiquer auprès de l'ensemble des unités de travail des sites, le contexte et les objectifs de ce projet (créer un lien de confiance, sécuriser...), amener chacun à contribuer à cette démarche participative.

## PHASE 2 : DIAGNOSTIC - ÉTAT DE LA SITUATION

- Réaliser un diagnostic en 3 étapes : Un pré-diagnostic des traces, Des enquêtes en ligne à destination des différents services/départements/équipes, Un audit approfondi organisationnel et fonctionnel partagé mobilisant l'ensemble des collaborateurs (focus group et entretiens)
- Traiter et interpréter les informations recueillies

# DIAGNOSTIC QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

## PHASE 3 : DIAGNOSTIC

- Établir un SWOT global /sites / unités de travail
- Diagnostiquer les 6 dimensions de la QVT : engagement / management ; relations au travail / climat social ; santé au travail / RPS ; compétences et parcours professionnels ; contenu du travail ; égalité professionnelle...
- Identifier et objectiver les situations de travail à risques, dérégulées ou dégradées
- Restituer les résultats de cet audit organisationnel et fonctionnel au COPIL
- Proposer des pistes d'amélioration pour améliorer l'organisation, le fonctionnement, la qualité de vie au travail, la qualité de l'offre)

## PHASE 4 : ELABORATION DU PLAN D'ACTION AVEC DES ACTIONS FAVORISANT LE PILOTAGE DU CHANGEMENT DANS UN MANAGEMENT DURABLE ET D'AMÉLIORATION CONTINUE

EXEMPLES D'ACTION - VOIR PAGE 15

# DIAGNOSTIC QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

## PHASE 5 : ACCOMPAGNEMENT ET AJUSTEMENT DES MISES EN ŒUVRE

- Accompagner le dirigeant, la ligne managériale, le CSE, les équipes dans la mise en place des mesures préventives ou la réalisation du plan d'action QVT
- Réaliser certaines actions : médiation, coaching, élaboration du plan de développement de compétences

## PHASE 6 : EVALUATION DU PLAN D'ACTION

- Construire un baromètre social en ligne
- Développer l'appréciation collaborateur
- Evaluer les plans d'action et de prévention au regard des indicateurs
- Valoriser la progression par un plan de communication adapté

# QU'EST-CE QU'UNE SITUATION À RISQUES, DÉRÉGULÉE, DÉGRADÉE ?

Nous entendons par situations à risques, dérégulées, dégradées, des situations générées par l'action conjuguée, la synergie de plusieurs facteurs de risques personnels (sociaux, familiaux, culturels...) et/ou professionnels (sens au travail, organisationnels, managériaux, liés aux valeurs, aux changements, aux relations sociales) :

- Des conflits, des actes de violence interne ou externe, des discriminations, des comportements persécutants (harcèlement...)
- Des changements, transformations, résilience (mutualisation, territorialisation, fusion, optimisation...) et le management de l'incertitude et de la complexité...
- Des problématiques de culture d'entreprise et de sens au travail
- De problématiques organisationnelles : évaluation des charges de travail (sous-charge ou surcharge de travail), manque de gestion des priorités, manque de planification, gestion du temps, processus et procédures, insatisfaisants, niveau d'autonomie, de motivation, de responsabilité, de décision...
- De problématiques de compétences : sur ou sous qualification, manque de compétences, positionnement, gestion de carrière...
- Des effets d'un style de management
- ....

# NOS ACTIONS D'ASSISTANCE

EN FONCTION DU DIAGNOSTIC DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX NOUS POURRONS VOUS PROPOSER UNE OU PLUSIEURS ACTIONS D'ASSISTANCE CI-DESSOUS :

- *Construction, pilotage, évaluation du plan de prévention des risques psychosociaux, intégration DU*
- *Elaboration, pilotage, évaluation du plan d'action QVT*
- *Intervention et accompagnement des collaborateurs ou équipes en difficulté* 16
- *Mise en place de procédures RH QVT, mise en place d'un dispositif d'alerte RPS*
- *Formations : Optimiser l'organisation, mettre en place un dispositif d'entretien professionnel et d'évaluation, Assertivité et Communication Non-violente, Gestion du stress et des émotions, Gestion du stress, du temps et des priorités, Prévention et gestion des conflits, Management d'équipe collaboratif, etc.* 19
- *Ateliers RPS : Stress, Burnout, harcèlement, agissements sexistes, discrimination, addictions, TMS...* 21
- *Ateliers Education santé : Alimentation, santé et activités physiques, sommeil...* 21
- *Ateliers volet social : intelligence collective, médiation, égalité hommes / femmes, motivation et valorisation...* 21
- *Ateliers prévention du stress : sophrologie, hypnose, cohérence cardiaque, méditation pleine conscience* 21
- *Conseils personnalisés QVT - RPS auprès du dirigeant, du CSE*
- *Coaching individuel et collectif, codéveloppement, 360 feedback...* 18
- *Cellule d'écoute, soutien psychologique, thérapies brèves (TCC...)* 16
- *Appréciation collaborateurs (micro baromètres)*
- *etc.*

# ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

## ENTRETIEN DE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE

Notre équipe de 7 psychologues multilingues professionnel(le)s, propose du soutien et du suivi psychologique à destination de vos collaborateurs.

Modalité : en téléconsultation (à distance) ou sur site

*STRESS, MAL-  
ÊTRE,  
TRAUMATISME*

## CELLULE PSYCHOTRAUMATIQUE

En cas d'événements graves (accidents, deuils, suicides...) : nous mettons en place des cellules d'écoute : défusing, débriefing, accompagnement si nécessaire sur le long terme.

Le dispositif peut être complété par une expertise de la situation.

Modalité : sur site, en équipe pluridisciplinaire

## GROUPE DE PAROLE

Spécifique à la prévention du stress professionnel, à la qualité de vie au travail (QVT) et aux addictions, notre offre peut être complétée par l'animation d'ateliers thématiques, à la demi-journée ou journée : en petits groupes, avec une approche ludique et expérientielle.

Modalité : sur site ou à distance

# ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF

## TESTS PSYCHOTECHNIQUES

- MBTI, test de personnalité
- NEO PI-3, profil de personnalité au travail
- BIP, inventaire de personnalité de Bochum en contexte professionnel
- LJI-2 - Indicateurs de jugement en situation de leadership
- IST-Screening : test de logique
- NV5R - Batterie de tests d'aptitudes cognitives
- Motiva individuel 2 : Test d'intérêts professionnels, des motivations, de la satisfaction, outil d'aide à la décision

Assessment center conçu et adapté à vos métiers

Modalité : en visio (à distance) ou sur site

*GPEEC,  
RECRUTEMENT,  
RECLASSEMENT,  
GESTION DE  
CARRIÈRE*

## BILAN DE COMPÉTENCES, SECONDE CARRIÈRE, ENTRETIEN PROFESSIONNEL, ACCOMPAGNEMENT DES RECLASSEMENTS, INCLUSION HANDICAP

Nous accompagnons vos collaborateurs à faire le point sur leurs compétences afin de mieux connaître leurs aptitudes, leurs talents et potentialités, d'anticiper et de se préparer à des transformations, à une mobilité interne, à maintenir leur employabilité.

Modalité : en visio (à distance) ou sur site

# ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF

## CO-DEVELOPPEMENT

Cette méthodologie permet à un groupe de développer sa capacité d'analyse, d'introspection, d'écoute mutuelle et respectueuse, favoriser la cohésion, développer le sentiment d'appartenance, le sentiment d'inclusion et de gagner en maturité, en responsabilité, en expertise...

Modalité : en visio (à distance) ou sur site

**INTELLIGENCE  
COLLECTIVE ET  
INNOVATION**

## COACHING INDIVIDUEL ET COLLECTIF / CODÉVELOPPEMENT

Notre équipe de 5 coachs multilingues certifiés, accompagne vos dirigeants et collaborateurs à la transformation de votre organisation afin de préparer l'avenir.  
Type de coaching : classique, MBTI, 360° feedback, codev

Modalité : en visio (à distance) ou sur site

## ANALYSE DE PRATIQUE ET DÉVELOPPEMENT DE COMMUNAUTÉS MÉTIERS

Nous accompagnons vos équipes et vos communautés métiers à :

- développer, harmoniser, transférer leurs compétences et pratiques professionnels
- Développer leur intelligence collective pour s'adapter, innover...

Modalité : en visio (à distance) ou sur site

# FORMATIONS

CERTIFIÉ QUALIOPi, DEPUIS DÉCEMBRE 2020, LE CABINET EST ÉGALEMENT UN CENTRE DE FORMATION QUI PROPOSE PLUSIEURS OFFRES OUVERTES À TOUS LES SALARIÉS, MANAGERS, RESPONSABLES RH, RESPONSABLES FORMATION ET DIRIGEANTS.

LES FORMATIONS ET ATELIERS DU CABINET PEUVENT SE DÉROULER SOIT DANS LES LOCAUX DE VOTRE ENTREPRISE, À DISTANCE OU DANS UN LIEU TIERS PRIS EN CHARGE PAR VOUS OU VOTRE SOCIÉTÉ.

OPTIMISER  
L'ORGANISATION :  
CHARGE ET  
REPARTITION

P25

ENTRETIENS  
PROFESSIONNELS  
ET D'ÉVALUATION

P26

GESTION DU  
STRESS ET DES  
ÉMOTIONS

P27

GESTION DU  
TEMPS ET DES  
PRIORITÉS

P28

ASSERTIVITÉ /  
COMMUNICATION  
NON VIOLENTE

P29

PRÉVENTION ET  
GESTION DES  
CONFLITS (CNV)

P30

# FORMATIONS

VALORISATION  
ET MOTIVATION  
AU TRAVAIL

*P31*

MANAGEMENT  
D'ÉQUIPE -  
COLLABORATIF

*P32*

PLANIFICATION,  
ORGANISATION  
ET PILOTAGE

*P33*

ANIMER,  
MOTIVER ET  
ENCADRER SES  
EQUIPES

*P32*

ET BIEN D'AUTRES

...

*SUR DEMANDE*

**Qualiopi**   
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

# ATELIERS

## RISQUES PSYCHOSOCIAUX

STRESS ET BURNOUT

HARCELEMENT

AGISSEMENTS SEXISTES

DISCRIMINATIONS

ADDICTIONS

TMS

## EDUCATION SANTÉ

ALIMENTATION

ACTIVITÉS PHYSIQUES

SANTÉ

SOMMEIL

## PREVENTION DU STRESS

SOPHROLOGIE

HYPNOSE

COHÉRENCE CARDIAQUE

MEDITATION PLEINE  
CONSCIENCE

## SOCIAL

INTELLIGENCE COLLECTIVE

MEDIATION

MOTIVATION ET  
VALORISATION

EGALITÉ HOMMES /  
FEMMES

ET BIEN D'AUTRES

...

*SUR DEMANDE*

# NOTRE FONCTIONNEMENT

## QUELLE EST LA PROCHAINE ÉTAPE ?

- PRISE DE RENDEZ-VOUS POUR UN ÉCHANGE D'UNE HEURE AVEC VOUS, CLARIFIER VOTRE PROJET, MONTER UN CAHIER DES CHARGES DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (CONTEXTE, OBJECTIFS ET INDICATEURS D'EVALUATION, COMPÉTENCES À DÉVELOPPER EN FONCTION DE SITUATIONS DE TRAVAIL, MODALITÉS PÉDAGOGIQUES..).
- RÉALISATION D'UNE PROPOSITION DE PRESTATION ET D'UN DEVIS
- PROPOSITION D'UN ENTRETIEN AFIN D'AJUSTER LA PROPOSITION

## NOS ENGAGEMENTS :

### ACCOMPAGNEMENT SUR-MESURE

NOUS CAPITALISONS SUR VOS ACQUIS, VOS STRATÉGIES, TENONS COMPTE DE VOS RÉALITÉS. NOUS MOBILISONS NOTRE EXPÉRIENCE POUR ADAPTER NOTRE SAVOIR-FAIRE ET NOTRE ÉQUIPE À VOTRE CONTEXTE, VOS OBJECTIFS.

# NOTRE FONCTIONNEMENT

## HUMANITÉ ET PROXIMITÉ

À L'ÉCOUTE, NOUS NOUS ENGAGEONS À VOS CÔTÉS, NOUS SOMMES PARTENAIRES DE VOS ÉQUIPES, ET TENONS COMPTE DES PARTIES PRENANTES DU PROJET. NOUS TRAVAILLONS DANS LA CONFIANCE, LE RESPECT MUTUEL ET DE FAÇON COLLABORATIVE.

## CREATIVITÉ ET TRANSVERSALITÉ

NOTRE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE (INNOVATION, TRANSFORMATION DIGITALE, AUDIT GPEC, PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, INGÉNIERIE DE FORMATION, FORMATION, COACHING, GESTION DE PROJET , ETC.) VOUS PROPOSERA UNE DÉMARCHE GLOBALE ET TRANSVERSALE. NOUS INTÉGRONS LES TECHNIQUES DE CRÉATIVITÉ ET D'AGILITÉ DANS NOS DÉMARCHES PROJETS. NOS ÉQUIPES SE RETROUVENT TOUJOURS AUTOUR DES VALEURS D'ENGAGEMENT, D'INNOVATION, DE CONFIANCE ET D'HUMANITE.

# NOTRE ÉQUIPE



**VALÉRIE AUBIN  
GOURBIL**

Directrice, Consultante, Psychologue,  
Coach et Formatrice



**MARIE HENAFF**

Consultante, Psychologue, Coach et  
Formatrice



**MARYLISE  
TRAILLE**

Consultante, Coach, Conseillère  
d'orientation et Formatrice



**NICOLAS  
MEMBRADO**

Consultant, Psychologue, Coach et  
Formateur



**STÉPHANIE  
COURBET**

Consultante, Psychologue, Conseillère  
d'orientation et Formatrice



**MORGANE BATARD  
GOURBIL**

Consultante, Coach et Formatrice



**MAYLIS  
RAVALOMANDA**

Psychologue et Formatrice



**MARIE  
MECHELAERE**

Psychologue et Formatrice



**WEI XU**

Psychologue et Formateur



**PHILIPPE AUBIN**

Support administratif



**ANDREA GIRAUD**

Communication et Marketing



**JESSY LOPEZ**

Gestion commerciale

# OPTIMISER L'ORGANISATION : CHARGE ET RÉPARTITION

2 (14 HEURES) À 6 JOURS (42 HEURES)

## Objectif global d'un cycle de management

Être capable d'auditer leurs organisations, d'optimiser la gestion de son temps de travail et celui de son équipe (performance du service), l'organisation de son service, d'évaluer les charges de travail et optimiser la répartition des charges.

## Objectifs pédagogiques des différents modules proposés

- Appréhender la notion d'« organisation » et de « performance »
- Réaliser une analyse stratégique et opérationnelle
- Auditer et optimiser l'organisation du travail, charges et répartitions
- Formaliser des solutions opérationnelles avec objectifs et plan d'action
- Développer des comportements adaptés pour rationaliser notre organisation de travail personnel et celui de notre service
- Manager le changement dans des conditions optimales
- Développer nos compétences et pratiques organisationnelles

## Méthodes pédagogiques

Composante : 20% théorie; 70% pratique, 10% échanges

- Formations ludiques basées sur des ateliers, mises en situation et travaux de groupe
- Un/e formateur/trice en posture de facilitation et d'apport de concepts pour développer vos compétences en situation

## Méthode d'évaluation

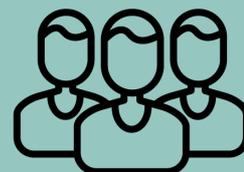
- L'atteinte des objectifs sera évaluée par un quizz d'évaluation des connaissances

## Modalités d'accès

- Cette formation est organisée en fonction des demandes avec un minimum de 4 et un maximum de 12 stagiaires

## Accessibilité handicap

- Nous consulter au préalable, nous envisagerons l'accès et les adaptations éventuelles.



Public :

Tout public



Modalités de formation :

En présentiel ou distanciel



Zone d'accès :

Toutes les régions françaises

Prérequis :

Aucun

# ENTRETIENS PROFESSIONNELS ET D'ÉVALUATION

2 (14 HEURES) À 3 JOURS (21 HEURES)

## Objectifs généraux

Être capable de :

- S'approprier la réglementation en vigueur, les enjeux du dispositif d'entretien d'évaluation comme outil de management de changement
- Préparer et mener des entretiens annuels d'évaluation constructifs
- Intégrer l'entretien annuel d'évaluation dans leur management au quotidien

Les contenus sont à ajuster suivant le secteur :

- Secteur Privé : entretien d'évaluation (managers) + entretien professionnel (Manager ou RH), Préparer ces entretiens (collaborateurs)
- Secteur public : entretien professionnel (managers, collaborateurs)

## Méthodes pédagogiques

Composante : 20% théorie; 70% pratique, 10% échanges

- Formations ludiques basées sur des ateliers, mises en situation et travaux de groupe
- Un/e formateur/trice en posture de facilitation et d'apport de concepts pour développer vos compétences en situation

## Méthode d'évaluation

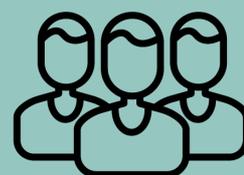
- L'atteinte des objectifs sera évaluée par un quizz d'évaluation des connaissances

## Modalités d'accès

- Cette formation est organisée en fonction des demandes avec un minimum de 4 et un maximum de 12 stagiaires

## Accessibilité handicap

- Nous consulter au préalable, nous envisagerons l'accès et les adaptations éventuelles.



Public :

Tout public



Modalités de formation :

En présentiel ou distanciel



Zone d'accès :

Toutes les régions françaises

Prérequis :

Aucun

# GESTION DU STRESS ET DES ÉMOTIONS

0,5 JOUR (3 HEURES)

## Objectifs pédagogiques

- Identifier ses propres facteurs de stress
- Améliorer son organisation personnelle et sa gestion des priorités
- Mettre en place des outils concrets pour gérer les manifestations négatives du stress
- Savoir se ressourcer

## Méthodes pédagogiques

- Composante : 30% théorie; 40% pratique, 30% échanges
- Formations ludiques basées sur des ateliers, mises en situation, travaux de groupe et individuel
  - Un/e formateur/trice en posture de facilitation et d'apport de concepts pour développer vos compétences en situation

## Méthode d'évaluation

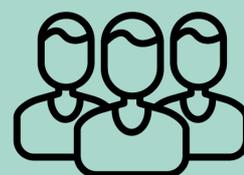
- L'atteinte des objectifs sera évaluée par un quizz d'évaluation des connaissances

## Modalités d'accès

- Cette formation est organisée en fonction des demandes avec un minimum de 4 et un maximum de 12 stagiaires

## Accessibilité handicap

- Nous consulter au préalable, nous envisagerons l'accès et les adaptations éventuelles.



**Public :**  
Tout public



**Modalités de formation :**  
En présentiel ou distanciel



**Zone d'accès :**  
Toutes les régions françaises

**Prérequis :**  
Aucun

# GESTION DU TEMPS ET DES PRIORITÉS

2 JOURS (14 HEURES)

## Objectif général

Être capable de gérer son temps de travail, de s'organiser de façon optimale.

## Objectifs pédagogiques

Globalement, cette formation action doit permettre aux apprenants de :

- Appréhender la notion de « temps »
- Connaître l'impact de sa personnalité sur sa façon de gérer son temps
- Apprendre à gérer son stress pour mieux gérer son temps
- Comprendre les façons dont chacun gère son temps et le temps de son équipe
- Optimiser sa gestion de temps : anticiper, gérer les priorités, planifier avec management visuel, agile et de façon collaborative, gérer nos boîtes mails...
- Anticiper sur le temps relationnel pour gagner du temps collectif
- Réguler les dysfonctionnements organisationnels : formaliser des objectifs, élaborer un plan d'action
- Acquérir des méthodes, techniques et outils complémentaires

## Méthodes pédagogiques

Composante : 30% théorie; 40% pratique, 30% échanges

- Formations ludiques basées sur des ateliers, mises en situation, travaux de groupe et individuel
- Un/e formateur/trice en posture de facilitation et d'apport de concepts pour développer vos compétences en situation

## Méthode d'évaluation

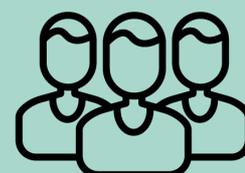
• L'atteinte des objectifs sera évaluée par un quizz d'évaluation des connaissances

## Modalités d'accès

• Cette formation est organisée en fonction des demandes avec un minimum de 4 et un maximum de 12 stagiaires

## Accessibilité handicap

• Nous consulter au préalable, nous envisagerons l'accès et les adaptations éventuelles.



**Public :**

Tout public



**Modalités de formation :**

En présentiel ou distanciel



**Zone d'accès :**

Toutes les régions françaises

**Prérequis :**

Aucun

# ASSERTIVITÉ / COMMUNICATION NON VIOLENTE

## 2 JOURS (14 HEURES)

### Objectif général

Être capable de communiquer de façon positive et bienveillante.

### Objectif pédagogiques

- S'exprimer dans un langage positif et constructif
- Mieux se connaître et comprendre ses comportements face aux autres
- Savoir gérer les réactions émotionnelles et utiliser des comportements facilitateurs
- Pratiquer l'empathie pour mieux communiquer
- Utiliser et maîtriser les techniques de communication non violente (C.N.V.) pour favoriser une relation de coopération au quotidien
- Utiliser des techniques d'affirmation de soi et développer des relations gagnant/gagnant, constructives et harmonieuses avec autrui

### Méthodes pédagogiques

Composante : 30% théorie; 40% pratique, 30% échanges

- Formations ludiques basées sur des ateliers, mises en situation, travaux de groupe et individuel
- Un/e formateur/trice en posture de facilitation et d'apport de concepts pour développer vos compétences en situation

### Méthode d'évaluation

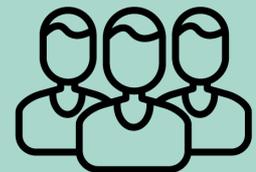
- L'atteinte des objectifs sera évaluée par un quizz d'évaluation des connaissances

### Modalités d'accès

- Cette formation est organisée en fonction des demandes avec un minimum de 4 et un maximum de 12 stagiaires

### Accessibilité handicap

- Nous consulter au préalable, nous envisagerons l'accès et les adaptations éventuelles.



**Public :**

Tout public



**Modalités de formation :**

En présentiel ou distanciel



**Zone d'accès :**

Toutes les régions françaises

**Prérequis :**

Aucun

# PRÉVENTION ET GESTION DES CONFLITS (CNV)

2 JOURS (14 HEURES) À 3 JOURS (21 HEURES)

La formation « Prévention et gestion des conflits » est une formation qui permettra aux apprenant de s'approprier des techniques permettant de prévenir et gérer des situations de tension et de conflit, de manière à construire avec autrui des relation durable et de qualité.

## Objectifs pédagogiques

- Restituer des notions tel que RPS, FPS et les famille de risque
- Identifier les différents types de conflits et les mécanismes du conflits
- Détecter les conflits émergents
- Identifier les différents acteurs liés à une situation
- Etudier, comprendre les origines et conséquences d'un conflit,
- Identifier l'intérêt du conflit pour choisir une stratégie adaptée
- Utiliser la méthode de résolution de problèmes pour réguler une situation
- Utiliser les techniques de communication non violente
- Option - savoir se préserver en utilisant les techniques de base de self défense

## Méthodes pédagogiques

- Composante : 30% théorie; 40% pratique, 30% échanges
- Formations ludiques basées sur des ateliers, mises en situation, travaux de groupe et individuel
  - Un/e formateur/trice en posture de facilitation et d'apport de concepts pour développer vos compétences en situation

## Méthode d'évaluation

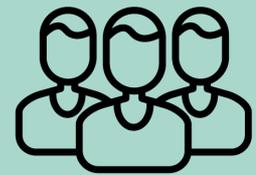
- L'atteinte des objectifs sera évaluée par un quizz d'évaluation des connaissances

## Modalités d'accès

- Cette formation est organisée en fonction des demandes avec un minimum de 4 et un maximum de 12 stagiaires

## Accessibilité handicap

- Nous consulter au préalable, nous envisagerons l'accès et les adaptations éventuelles.



Public :

Tout public



Modalités de formation :

En présentiel ou distanciel



Zone d'accès :

Toutes les régions françaises

Prérequis :

Aucun

Demander la brochure complète pour en savoir plus

# VALORISATION ET MOTIVATION AU TRAVAIL

1 JOUR (7 HEURES)

## Objectifs pédagogiques

Être capable de :

- Rappeler la notion de besoin, de motivation et l'enjeu du management motivationnel
- Développer son intelligence émotionnelle en tant que managers et ses capacités d'écoute actives pour être attentif à l'expression des besoins
- Créer les conditions optimales pour favoriser l'expression des besoins de chacun
- Identifier, cartographier étudier les différents besoins, les motivations
- Transformer ces besoins / motivations en leviers managériaux
- Co construire collaborativement une feuille de route collective et individuelle avec ses collaborateurs
- Evaluer la réalisation et le niveau de satisfaction de ces collaborateurs

## Méthodes pédagogiques

Composante : 30% théorie; 40% pratique, 30% échanges

- Formations ludiques basées sur des ateliers, mises en situation, travaux de groupe et individuel
- Un/e formateur/trice en posture de facilitation et d'apport de concepts pour développer vos compétences en situation

## Méthode d'évaluation

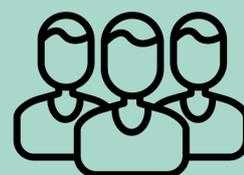
- L'atteinte des objectifs sera évaluée par un quizz d'évaluation des connaissances

## Modalités d'accès

- Cette formation est organisée en fonction des demandes avec un minimum de 4 et un maximum de 12 stagiaires

## Accessibilité handicap

- Nous consulter au préalable, nous envisagerons l'accès et les adaptations éventuelles.



Public :

Tout public



Modalités de formation :

En présentiel ou distanciel



Zone d'accès :

Toutes les régions françaises

Prérequis :

Aucun

# MANAGEMENT D'ÉQUIPE - COLLABORATIF

6 JOURS (42 HEURES)

La formation « Management d'équipe » permet aux managers et futurs managers de développer leurs compétences d'animation d'équipe opérationnelle.

## Objectifs pédagogiques

- Se positionner et se responsabiliser comme manager de proximité au sein de l'équipe, d'un service
- Adopter un management visionnaire : Donner du sens au travail, développer une culture et des valeurs communes, motiver et fédérer son équipe autour d'objectifs
- Adopter un management collaboratif et communicant : favoriser la cohésion d'équipe et la communication structurante
- Organiser et déléguer de façon constructive et responsabilisante
- Manager la santé, la qualité de vie au travail et prévenir les conflits

## Méthodes pédagogiques

Composante : 20% théorie; 70% pratique, 10% échanges

- Formations ludiques basées sur des ateliers, mises en situation et travaux de groupe
- Un/e formateur/trice en posture de facilitation et d'apport de concepts pour développer vos compétences en situation

## Méthode d'évaluation

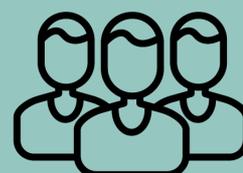
- L'atteinte des objectifs sera évaluée par un quizz d'évaluation des connaissances

## Modalités d'accès

- Cette formation est organisée en fonction des demandes avec un minimum de 4 et un maximum de 12 stagiaires

## Accessibilité handicap

- Nous consulter au préalable, nous envisagerons l'accès et les adaptations éventuelles.



**Public :**  
Tout public



**Modalités de formation :**  
En présentiel ou distanciel



**Zone d'accès :**  
Toutes les régions françaises

**Prérequis :**  
Aucun

Demander la brochure complète pour en savoir plus

# PLANIFICATION, ORGANISATION ET PILOTAGE

3 JOURS (21 HEURES)

## Objectifs pédagogiques

- Mettre en place des pratiques permettant de planifier, d'organiser et de piloter son équipe
- Appliquer des techniques pour communiquer et déléguer de manière constructive et responsabilisante
- Analyser ses pratiques managériales

## Méthodes pédagogiques

Composante : 20% théorie; 70% pratique, 10% échanges

- Formations ludiques basées sur des ateliers, mises en situation et travaux de groupe
- Un/e formateur/trice en posture de facilitation et d'apport de concepts pour développer vos compétences en situation

## Méthode d'évaluation

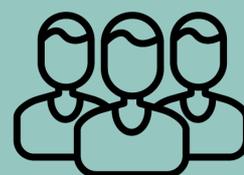
- L'atteinte des objectifs sera évaluée par un quizz d'évaluation des connaissances

## Modalités d'accès

- Cette formation est organisée en fonction des demandes avec un minimum de 4 et un maximum de 12 stagiaires

## Accessibilité handicap

- Nous consulter au préalable, nous envisagerons l'accès et les adaptations éventuelles.



**Public :**  
Tout public



**Modalités de formation :**  
En présentiel ou distanciel



**Zone d'accès :**  
Toutes les régions françaises

**Prérequis :**  
Aucun

# ANIMER, MOTIVER, ENCADRER SES EQUIPES

3 JOURS (21 HEURES)

La formation « Animer, motiver et encadrer ses équipes » est à destination des managers ou futurs manager souhaitant développer leurs compétences pour animer une équipe opérationnelle dans les conditions optimales.

## Objectifs pédagogiques

- Maîtriser son rôle de responsable de service au sein de son milieu professionnel
- Animer en développant une qualité de vie au travail
- Motiver et fédérer son équipe autour d'objectifs et de projets
- Développer les compétences de son équipe avec une vision GPEEC et organisationnelle

## Méthodes pédagogiques

Composante : 20% théorie; 70% pratique, 10% échanges

- Formations ludiques basées sur des ateliers, mises en situation et travaux de groupe
- Un/e formateur/trice en posture de facilitation et d'apport de concepts pour développer vos compétences en situation

## Méthode d'évaluation

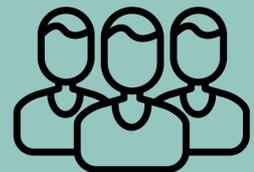
- L'atteinte des objectifs sera évaluée par un quizz d'évaluation des connaissances

## Modalités d'accès

- Cette formation est organisée en fonction des demandes avec un minimum de 4 et un maximum de 12 stagiaires

## Accessibilité handicap

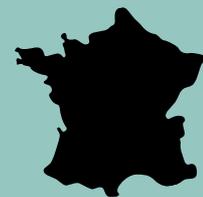
- Nous consulter au préalable, nous envisagerons l'accès et les adaptations éventuelles.



**Public :**  
Tout public



**Modalités de formation :**  
En présentiel ou distanciel



**Zone d'accès :**  
Toutes les régions françaises

**Prérequis :**  
Aucun

Demander la brochure complète pour en savoir plus



# TARIFS FORMATIONS

PRESENTIEL	1	2	3	4	5	6
INTER-ENTREPRISES	228,00 €	434,00 €	618,00 €	784,00 €	932,00 €	1064,00 €
INTRA-ENTREPRISES	1 140,00 €	2170,00 €	3090,00 €	3920,00 €	4660,00 €	5320,00 €
DISTANCIEL	1	2	3	4	5	6
INTER-ENTREPRISES	194,00 €	358,00 €	496,00 €	610,00 €	704,00 €	780,00 €
INTER-ENTREPRISES	970,00 €	1790,00 €	2480,00 €	3050,00 €	3520,00 €	3900,00 €

Financement :  
Personnel, OPCO ou CPF



\*Prix Inter HT / personne,

\*\*Prix Intra HT / groupe (minimum 4 personnes - max 12 personnes)

# QUELQUES RÉFÉRENCES

- 2022, OFPRA : SOUTIEN PSYCHICHOLOGIQUE INDIVIDUEL ET COLLECTIF DES PERSONNELS
- 2019, 2021, 2022, IFCE : SOUTIEN PSYCHICHOLOGIQUE INDIVIDUEL ET COLLECTIF DES PERSONNELS
- 2020-2022 : SOUTIEN PSYCHICHOLOGIQUES AUX ÉTUDIANTS DE L'ESSCA, 3IS, CROUS DE VERSAILLES...
- 2021-2022, VILLE DE SAINT-JOSEPH DE LA RÉUNION : AUDIT ORGANISATIONNEL ET FONCTIONNEL DE DST
- 2019-2022, DIRA ATLANTIQUE : CONSEIL EN ORGANISATION (AUDIT ORGANISATIONNEL DES FONCTIONS « SUPPORT », ORGANISATIONNEL DE LA FONCTION RH), GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET PILOTAGE DE CHANGEMENT, RÉGULATION DES SITUATIONS DÉRÉGULÉES ET DÉGRADÉES..
- 2021-2022, CNSA : AUDIT PARTAGÉ ET ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTION
- 2022, 2023, DÉPARTEMENT D'ILLE ET VILAINE : AUDITS FLASHS DE SITUATIONS DÉGRADÉES
- 2019, 2020, CHR DE SAINT-MALO, BLANCHISSERIE INDUSTRIELLE DES PAYS DE RANCE : « AUDIT ORGANISATIONNEL, FONCTIONNEL, ACCOMPAGNEMENT » (50 PERSONNES)
- 2020, VILLE DE NORT SUR ERDRE : « DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL ET FONCTIONNEL DE LA MÉDIATHÈQUE 3ÈME LIEU » (10 PERSONNES) »
- 2019, STATION BIOLOGIQUE DE ROSCOFF : « DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL, FONCTIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT DES SERVICES D'HÉBERGEMENT ET DE RESTAURATION (25 PERSONNES) »
- 2018, 2019, CEREMA, DIRECTION EMF : « AUDIT ORGANISATIONNEL » (170 AGENTS)
- 2018, 2019, VILLE DE CAYENNE : « AUDIT ORGANISATIONNEL/FONCTIONNEL DES SERVICES, ÉLABORATION PLAN D'ACTION ET D'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT, PLAN D'ACTION D'OPTIMISATION DES ORGANISATIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL » (1300 AGENTS)
- 2019, 2020, CAISSE NATIONALE DU BARREAU FRANÇAIS : ACCOMPAGNEMENT ORGANISATIONNEL, FONCTIONNEL, (88 PERSONNES)
- 2018, DÉPARTEMENT D'ILLE ET VILAINE, PÔLE SOLIDARITÉ : « AUDIT ORGANISATION ET FONCTIONNEL D'UN SERVICE » (ENVIRON 30 AGENTS)
- 2017-2018, CENTRE PSYCHOTHÉRAPIQUE DE L'ORNE : AUDIT ORGANISATIONNEL, FONCTIONNEL » (740 AGENTS)
- 2017-2018, VILLE ET CCAS DE VILLEJUIF : « DIAGNOSTIC ORGANISATION ET FONCTIONNEL » (1200 AGENTS)
- 2016, 2018, VILLE D'AUXERRE : « AUDIT ORGANISATIONNEL ET PSYCHOSOCIAL DES SERVICES DE LA POLICE MUNICIPALE ET ACCOMPAGNEMENT » ; CONTACT : GUY FERREZ (MAIRE)
- 2015, ÉCOLE SUPÉRIEURE DES BEAUX-ARTS D'ANGERS EPCC ESBA TALM : « AUDIT ORGANISATIONNEL, FONCTIONNEL ET PSYCHOSOCIAL »
- 2014-2020, DÉPARTEMENT DES LANDES : « AUDIT ORGANISATIONNEL, FONCTIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT DES CHANGEMENTS, 2014, 2015, 2016, SERVICE DES ARCHIVES : AUDIT ORGANISATIONNEL, FONCTIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT DE LA RÉ-ORGANISATION...
- 2017, CC ARC MOSELLAN : « AUDIT ORGANISATIONNEL ET FONCTIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT DE LA CRÈCHE »
- 2015, 2016, COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU SAULNOIS : « AUDIT ORGANISATIONNEL ET FONCTIONNEL, ACCOMPAGNEMENT D'UNE CRÈCHE ». CONTACT : FRANÇOIS HARMAND (ANCIEN DGS, ACTUELLEMENT D.A.F. CNFPT RÉGION GRAND EST)
- 2015, 2016, VILLE DE MONDELANGE : « AUDIT ORGANISATIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT » (90 AGENTS)
- 2016, 2017, CC PAYS BOULAGEOIS : « AUDIT ORGANISATION, FONCTIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT DU RESTAURANT CENTRAL »
- 2014, 2015, 2016, VILLE D'ILLZACH : « AUDIT ORGANISATIONNEL, FONCTIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT ET DE PROJETS » (220 AGENTS) ; CONTACT : JEAN-LUC SCHILDKNECHT (MAIRE).
- 2016, 2017, VILLE DE SAINT-JEAN DE BRAYE : « AUDIT ORGANISATIONNEL ET FONCTIONNEL DU C.C.A.S. ».
- 2015, 2016, DÉPARTEMENT DE L'ESSONNE : « AUDIT ORGANISATIONNEL ET FONCTIONNEL DE LA MDS DE VIRY-GRIGNY » (50 AGENTS SUR 2 SITES).
- 2014, 2015, 2016, DÉPARTEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE ET LA PROTECTION DES POPULATIONS (DDCSPP) DES DEUX-SÈVRES : « AUDIT ORGANISATIONNEL, FONCTIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT DES CHANGEMENTS » (150 AGENTS)
- 2014, 2015, COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DE BASTIA (C.A.B.) : « AUDIT ORGANISATIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT » (220 AGENTS) ; CONTACTS : MATHILDE SETTI (DRH), M. FRANÇOIS TATTI, PRÉSIDENT DE LA CAB
- 2012-2016, VILLE DE VIENNE « AUDIT ORGANISATIONNEL, FONCTIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT DES CHANGEMENTS » SUR CERTAINS SERVICES :
- 2011-2012 : SERVICE DE LA VOIRIE URBAINE
- 2013-2016 : RESTAURANT CENTRAL
- 2013-2014, VILLE DE CHAMP DU DRAC : « AUDIT ORGANISATIONNEL, FONCTIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT DES CHANGEMENTS » (50 AGENTS)
- 2013, PARC NATUREL RÉGIONAL DES BOUCLES DE LA SEINE : « « AUDIT ORGANISATIONNEL, FONCTIONNEL ET PLAN D'ACTION » (45 AGENTS)
- 2013, 2014, VILLE DE PLÉDRAN : « « AUDIT ORGANISATIONNEL, FONCTIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT DES CHANGEMENTS » (100 AGENTS)
- 2012, 2013, 2014, MORLAIX COMMUNAUTÉ : « AUDIT ORGANISATIONNEL, FONCTIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT DES CHANGEMENTS » (180 AGENTS)
- 2012, VILLE D'AUBERVILLIERS : « AUDIT ORGANISATIONNEL, FONCTIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT DES CHANGEMENTS DE LA DIRECTION DE LA SANTÉ PUBLIQUE »
- 2005-2009, COMMUNAUTÉ URBAINE DE LYON : « AUDITS ET ACCOMPAGNEMENT »
- 2011, ANGERS NANTES OPÉRA : « AUDIT ORGANISATIONNEL, FONCTIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT DES CHANGEMENTS » : CONTACT : MME GLET (ADMINISTRATRICE GÉNÉRALE)
- 2010, 2011, CNFPT DÉLÉGATION RÉGIONALE DE MAYOTTE : AUDIT ORGANISATIONNEL ET FONCTIONNEL, FORMATION DES ACTEURS ET ACCOMPAGNEMENT DES CHANGEMENTS DES VILLES DE MAYOTTE DANS LE CADRE DE LA DÉPARTEMENTALISATION.
- 2011, VILLE DE VARENNES VAUZELLES : « « AUDIT ORGANISATIONNEL, FONCTIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT DES CHANGEMENTS AU SEIN DE LA RÉGIE »
- 2010, COMMUNE DE MINIHC SUR RANCE (12 AGENTS): AUDIT ORGANISATIONNEL ET FONCTIONNEL DES SERVICES.
- 2009, VILLE DE SAINT BRIEUC : « « AUDIT ORGANISATIONNEL, FONCTIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT DES CHANGEMENTS DU SERVICE DES SPORTS » ; CONTACT : W. DELTOMBE (DGS)
- 2009 COMMUNE DE LA RICHARDAIS (35) : « AUDIT DES SERVICES ET ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS ET MISES EN ŒUVRE DE LA COLLECTIVITÉ »
- JUIN 2009, CENTRE INTERCOMMUNALES D'ACTIONS SOCIALES (240 AGENTS) : AUDIT DES MOYENS ET PRATIQUES RH ET DIAGNOSTIC DES RELATIONS SOCIALES ; CONTACT : MADAME DAVID (PRÉSIDENTE), MADAME PÉROUAS (DRH).

# CONTACT



**WWW.ALLIANCECARE.FR**  
**WWW.ALLIANCEC.FR**



**02 40 29 85 29**



**JESSY.LOPEZ@ALLIANCEC.FR**



**JESSY LOPEZ**

Gestion commerciale



**VALÉRIE AUBIN  
GOURBIL**

Directrice, Consultante, Psychologue,  
Coach et Formatrice