

Les Ecoles Prévention Santé Sécurité Environnement

Compétences Fondamentales :

1 - Définir la démarche SSE et la **déployer** auprès des acteurs de l'entreprise.

2 - Piloter l'ensemble du plan de formation SSE.

3 - Etablir la démarche d'analyse des situations de travail, en **garantir** l'efficacité et **déployer** les bonnes pratiques.

4 - Garantir la réalisation et l'actualisation de l'évaluation des risques.

5 - Piloter l'analyse des dysfonctionnements et **gérer** les situations de crise.

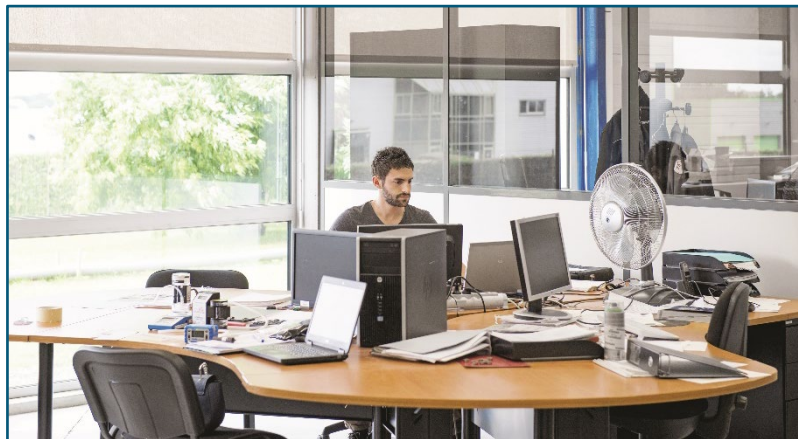
6 - Définir et **piloter** les plans d'actions.

7 - Organiser la veille pour l'entreprise et en **assurer** sa pérennité.

Formation Certifiante

Coordinateur Prévention SSE

Cycle 3 - SSE



processus certifié

REPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes :

- ACTIONS DE FORMATION
- BILANS DE COMPETENCE



DATADOCK est l'accréditation qualité auprès des organismes collecteurs

AFPI Centre Val de Loire : 6 rue de la Briaudière
ZI La Chataigneraie
37510 Ballan Miré

Contact conseiller(s) : Mathieu GARGATTE
02 47 46 47 71 - 06 66 77 76 74



Sommaire

Présentation générale de la filière	3
Préambule	3
Certification	3
Définition du projet	3
La réussite de la formation	4
Le parrain	4
Le référentiel	5
L'itinéraire pédagogique	6
Les méthodes pédagogiques	7
Le positionnement pré-formatif	7
L'Individualisation par l'Accompagnement	8
La certification	8
Les modules de la filière.....	9
Le Système de management intégré	9
La communication et la gestion de crise	10
Le droit des assurances	11
Renforcer son efficacité managériale (modèles de l'analyse socio-dynamique et de la communication persuasive)	12
Gérer un projet et une équipe projet	13
Déployer la stratégie de l'Entreprise	14



Présentation générale de la filière

Préambule

Notre monde change, l'entreprise change...

Face à l'internationalisation des marchés et des relations commerciales, la remise en cause de nos valeurs sociétales, la redistribution des pouvoirs décisionnaires..., l'entreprise se doit d'engager des restructurations profondes, si elle veut survivre :

- Mise en place de nouvelles organisations, plus souples et plus réactives.
- Recours à des méthodologies de travail centrées sur l'efficacité et l'innovation.
- Utilisation des ressources humaines comme des potentiels à développer.
- Pour réussir ce virage, l'entreprise a besoin de managers ouverts au monde, soucieux de l'éthique, attentifs aux sources de progrès. Manager une équipe n'est plus une fonction, mais un métier à part entière.

Notre mission est d'accompagner les hommes d'entreprise, de les préparer à s'adapter aux mutations à venir. Former les managers de demain est l'objectif des écoles de management.

« Puisqu'on ne peut imaginer le futur, inventons-le ».

Certification

L'école prévention santé sécurité environnement,

Cycle **Coordinateur Prévention SSE** est validée par une certification UIMM.

Définition du projet

Projet en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

- Communication régulière entre l'AFPI, l'entreprise et le participant.
- Accompagnement du participant par l'équipe pédagogique et le référent École.
- Affectation d'un « tuteur » entreprise.



La réussite de la formation

La réussite de la formation est liée à l'établissement d'une communication régulière entre :

- Le stagiaire,
- L'organisme de formation,
- L'entreprise représentée par un « parrain » qu'elle désigne en interne.

Le parrain

Le parrainage au sein de l'entreprise

Le parrain peut être ou non le responsable hiérarchique du participant.

Ses 3 fonctions :

Informier

Il informe le stagiaire de ce que l'entreprise attend de ce type de formation, lui précise l'organisation matérielle liée à la formation et lui explique son propre rôle de parrain.

Conseiller

Le stagiaire, au cours de sa formation, réalise un projet. Il s'agit pour lui, de choisir, avec l'aide de son parrain et en accord avec sa hiérarchie, un sujet concret en prise directe sur la réalité de l'entreprise.

Le parrain oriente les recherches, facilite la collecte des informations et les mises en situation dans l'entreprise. Il veille à l'élaboration du rapport.

Faire appliquer

Le parrain est impliqué dans la mise en œuvre de la formation et dans la construction du projet.

Il doit, en effet, veiller à ce que le stagiaire soit effectivement mis en situation d'appliquer les principes et connaissances enseignés.

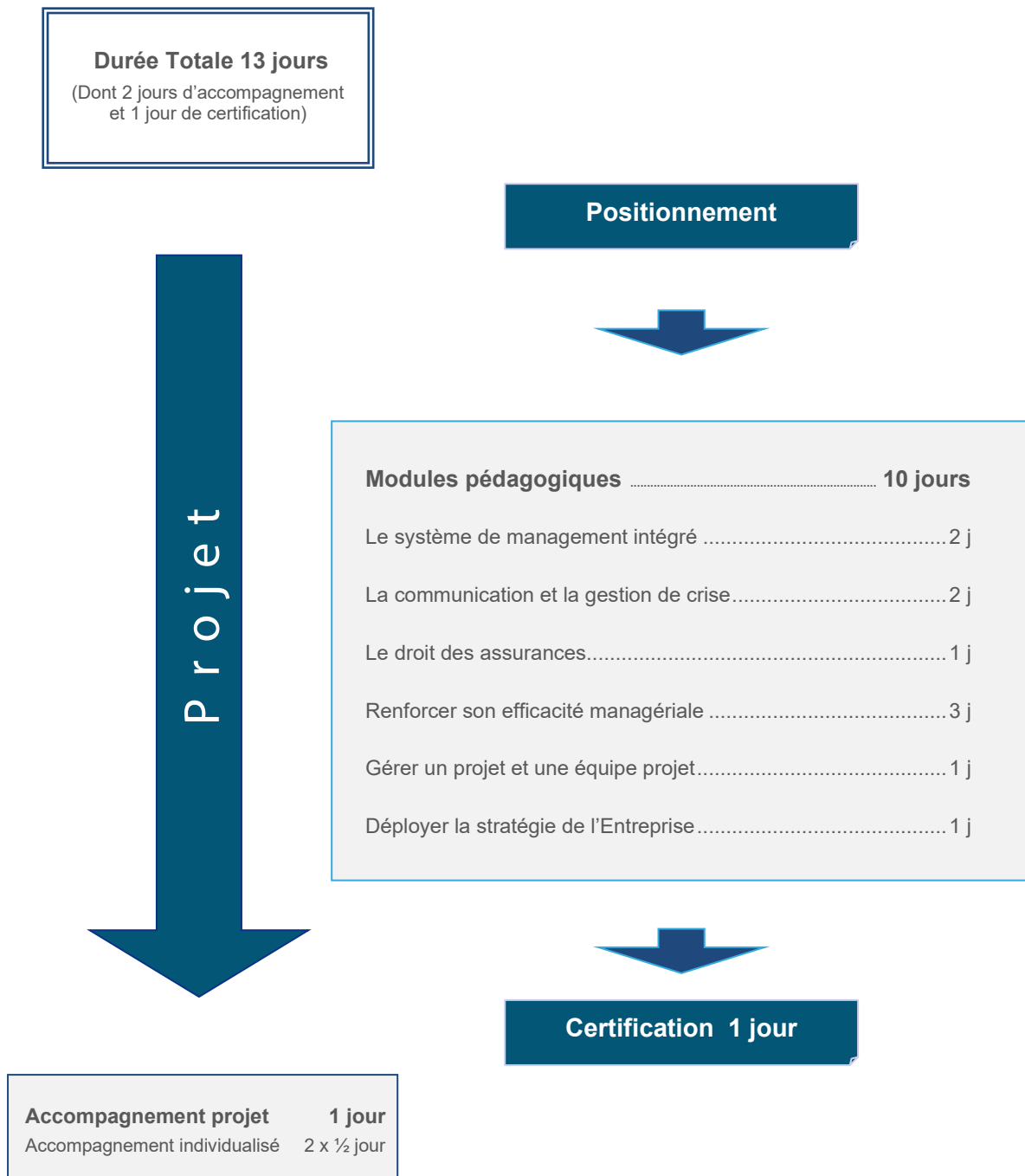


Le référentiel

Coordinateur Prévention SSE	
Compétences Fondamentales	Savoir-faire comportemental
<u>Définir</u> la démarche SSE et la <u>déployer</u> auprès des acteurs de l'entreprise.	<p><u>Moi & Moi</u></p> <p>Assurer son développement personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se connaître - Identifier ses principaux points d'appui et points de vigilance <p>[Re]Connaître son style de relation à l'autre</p>
<u>Piloter</u> l'ensemble du plan de formation SSE.	
<u>Etablir</u> la démarche d'analyse des situations de travail, en <u>garantir</u> l'efficacité et <u>déployer</u> les bonnes pratiques.	<p><u>Moi et les autres</u></p> <p>Etre un manager reconnu : expliquer, rassurer, entraîner, accompagner.</p> <p>Accueillir la critique et susciter le feed-back</p> <p>Faire preuve d'ouverture d'esprit et d'impartialité en étant factuel.</p> <p>Développer l'empathie et l'écoute positive</p> <p>Entretenir des relations assertives avec les différents interlocuteurs.</p>
<u>Garantir</u> la réalisation et l'actualisation de l'évaluation des risques.	
<u>Piloter</u> l'analyse des dysfonctionnements et <u>gérer</u> les situations de crise.	
<u>Définir</u> et <u>piloter</u> les plans d'actions.	<p><u>Moi et mon environnement</u></p> <p>S'adapter aux changements, à l'incertitude et à la complexité</p> <p>Comprendre les enjeux relationnels et de pouvoir en entreprise</p> <p>Prendre en compte plusieurs paramètres à la fois dans ses analyses et ses décisions</p> <p>Se montrer agile et proactif dans ses démarches</p>
<u>Organiser</u> la veille pour l'entreprise et en <u>assurer</u> sa pérennité.	



L'itinéraire pédagogique





Les méthodes pédagogiques

La pédagogie utilisée par notre équipe d'intervenants favorise la participation et l'implication des personnes. Elle établit un lien permanent entre les thèmes dispensés, les comportements acquis, les outils développés et la réalité des participants.

Basée sur l'échange et le retour d'expérience, elle facilite l'intégration et la compréhension des « outils » du manager :

- Études de cas (définies à partir de situations réelles d'entreprises)
- Mises en situation
- Diagnostic
- Travaux de sous-groupes
- Apports didactiques et méthodologiques.

Le positionnement pré-formatif

Pour quoi ?

- Mesurer l'écart entre les objectifs à atteindre et le niveau de départ du candidat, afin d'individualiser le parcours de chaque participant
- Evaluer le niveau d'autonomie et de responsabilité du participant dans sa fonction ou future fonction.
Diagnosticuer ses points forts et ses axes de progrès dans ses pratiques au quotidien

Comment procéder ?

1. Passation d'un test psycho-technique (Performance) type NV7 :

Le test permet d'évaluer les compétences comportementales en situation professionnelle.

La personne se positionne d'après ses comportements et motivations dans son contexte d'entreprise, sur les sphères relationnelles, professionnelle et motivationnelle.

Des points d'appui et de vigilance sont ensuite dégagés sur les dimensions considérées :

- Rigueur, sens de la méthode, de la planification.
- Capacité organisationnelle, gestion des priorités.
- Capacité d'analyse, sens du détail.
- Esprit de synthèse, capacité à prendre du recul.
- Autonomie au travail, sens des responsabilités, prise de décision.
- Ouverture d'esprit, force de propositions.
- Assurance de ses opinions et capacité d'écoute.
- Aisance relationnelle.
- Capacité/style de management en matière d'animation d'équipe, de communication, de délégation.

L'enjeu est de favoriser une prise de recul et une remise en question du participant sur ses comportements dans son environnement de travail.

2 . Entretien avec un psychologue du travail

Les résultats sont ensuite affinés lors de l'entretien individuel. Ils permettent de préparer le plan de développement individuel.

- Durée : 30 min passation + 15 min lecture du rapport écrit.
- 1 h 30 d'entretien.

3 . Passation d'un test technique :

Le test permettra de mesurer les écarts avec les objectifs et individualiser le parcours



L'Individualisation par l'Accompagnement

Accompagnement Collectif

Permet des fréquences régulières :

- Faire le point sur l'état d'avancement des projets
- Renforcer la maîtrise des méthodes et outils à utiliser
- Traiter les principales difficultés rencontrées par les participants

Un suivi individualisé du participant

Réalisé dans l'entreprise par l'organisme de formation avec le parrain afin de :

- Mesurer avec l'entreprise les progrès réalisés
- Faciliter l'ancrage des pratiques dans le contexte de l'entreprise

Modalités

Deux rencontres espacées en fonction de la demande, possibilité de réaliser d'autres rencontres sous réserve d'un avenant à la convention initiale.

La certification

Accueil et présentation des règles relatives à la certification, explications sur l'utilisation des supports.

L'évaluateur

- Il organise l'examen,
- Il est garant du bon déroulement de l'examen notamment du temps imparti.
- Il s'assure de l'anonymat du candidat lors de l'examen
- Il consigne les résultats sur la grille d'évaluation.

A partir des éléments fournis par la grille d'évaluation, l'évaluateur consigne les résultats de l'évaluation à destination du jury de certification.

Jury de certification

A partir des éléments fournis par la grille d'évaluation, le jury de certification attribue ou non le certificat.

Dans ce dernier cas, il reçoit le candidat pour expliquer sa décision.

La décision du représentant de la CST est souveraine.

A l'issue du jury de certification, le représentant de la CST remettra une attestation provisoire. Le certificat original devra être commandé par le représentant de la CST auprès des services de l'UIMM.

Le jury est composé de professionnels (dirigeants d'entreprise, responsables RHSE, DRH) qui évaluent les participants selon la grille de capacités définie par l'UIMM.



Les modules de la filière

Le Système de management intégré

Objectifs

- Connaître les concepts communs des référentiels de management
- Appréhender la manière de rationaliser les pratiques managériales de l'entreprise en y intégrant ses propres activités.

Durée

2 jours

Programme

- Rappel des concepts des référentiels de management SSE
- Mise en évidence des points communs
- Intégration des différents systèmes de management SSE
- Approche du processus
- Passage en revue des procédures obligatoires de l'ISO
- Exemples concrets



La communication et la gestion de crise

Objectifs

- Faire connaître la notion de crise et se préparer à l'éventualité d'une crise
- Mieux communiquer en cas de crise : quand, comment, auprès de qui et avec quel support ?
- Identifier les différents acteurs de la situation de crise et s'entraîner

Durée

2 jours

Programme

- Comprendre les crises, les anticiper, les gérer
- La notion et les types de crise
- Vous avez dit crise ?
- La crise : un processus dynamique
- Typologie des crises : les 4 niveaux du réel
- La gestion et la prévention des crises
- Les 6 phases du processus de prévention et de gestion de crise
- Recenser les risques potentiels de crise
- Elaborer des scénarios de crise
- Evaluer et sélectionner les scénarios de crise
- Rédiger des plans d'action
- Faire vivre la démarche, apprendre des crises
- Ateliers : 3 thèmes : accident du travail, conflit et accident environnemental
- Identifier les bonnes pratiques et en décrire l'intérêt
- Exercice d'application
- Communiqué de presse et interview journaliste sur les 3 thèmes
- Apports pédagogiques
- La communication de crise
- Les principes de la communication par temps de crise
- Communiquer par temps de crise
- Les règles de la communication de crise
- Des attitudes disqualifiantes en matière de communication de crise
- Exercices d'application : jeux de rôle



Le droit des assurances

Objectifs

Maîtriser l'environnement légal, réglementaire et technique de l'assurance.

Durée

1 jour

Programme

- Identifier les sources du droit des assurances
- Le cadre légal et la réglementation française
- Les principes de la couverture des opérations d'assurances
- La mutualisation des risques
- La gestion des risques
- Les assurances
- Les grilles de criticité des risques.



Renforcer son efficacité managériale

(modèles de l'analyse socio-dynamique
et de la communication persuasive)

Adopter un style efficace pour atteindre et garantir la performance de ses projets et de ses équipes et conduire un changement

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les constantes de la performance de l'entreprise
- Identifier les impacts des deux approches en management (situationnelle, individuelle)
- Comprendre et utiliser avec discernement les 3 modes de management
- Comprendre et construire la carte des partenaires (approche projet)
- Élaborer sa stratégie et son plan d'actions selon la stratégie des alliés
- Repérer les 4 grands styles relationnels pour mieux argumenter
- Développer son empathie et sa flexibilité pour conduire un changement

Durée

3 jours

Itinéraire pédagogique

- 1. La charte relationnelle, ou comment définir les bases du fonctionnement et de la cohésion d'équipe**
- 2. Performance et efficacité d'entreprise**
 - Un équilibre fragile entre la logique d'efficacité économique et les aspirations du personnel
- 3. Les processus de prise de décision**
 - Les trois modes de management
 - Imposition / directivité
 - Négociation / concertation
 - Animation / mobilisation
- 4. Les logiques d'attitude**
 - Le style de management comme une combinaison des modes de management
 - Les profils des collaborateurs
 - Les logiques d'attitude des partenaires des managers
 - Analyse du niveau d'adhésion des personnels et des partenaires
- 5. Les stratégies d'action**
 - Repérer les aspects qualitatifs des relations professionnelles
 - Définir ses stratégies d'action (cas particuliers des entreprises)
 - Les conditions de succès de la stratégie des alliés
- 6. Persuader pour conduire le changement**
 - Les 4 grands styles relationnels : caractéristiques
 - Les besoins fondamentaux
 - Doper son empathie et sa flexibilité
 - Etablir des scénarios ok/ok avec ses partenaires pour mener un changement

Formaliser son plan d'actions individuel



Gérer un projet et une équipe projet

Objectifs

- Maîtriser les éléments de méthodologie de conduite de projet.
- Comprendre les enjeux de la mise en œuvre des projets relativement aux axes stratégiques de l'entreprise.
- Connaître les impacts de la notion de projet sur le management des équipes

Durée

1 jour

Méthode pédagogique

- Exposés informatifs
- Travail en sous-groupes
- Débats
- Application aux projets en cours

Itinéraire pédagogique

1. Généralités, principes de la conduite de projet :

- Les spécificités de la production par projet
- La structure de projet
- Les étapes du projet

2. Les enjeux du projet :

- La compréhension du contexte
- La cohérence du projet avec les axes stratégiques de l'entreprise
- L'engagement de l'encadrement

3. La mise en place du projet

- Définition, objectifs
- Constitution de l'équipe (qui, pourquoi, impact des choix)

4. Le positionnement du chef de projet

- Rôle du chef de projet
- Approches relatives du management hiérarchique et transversal
- Principes de dynamique de groupe et notion de leadership

5. Les aspects opérationnels

- Coordination, planification : rappels sur les méthodes et outils
- Respect des jalons, reporting et relation avec les acteurs extérieurs à l'équipe
- Approche économique
- Le tableau de bord du projet

6. Restitution et transmission

- Principes de traçabilité
- La capitalisation de l'expérience



Déployer la stratégie de l'Entreprise

Décliner la stratégie de son entreprise et la déployer dans les différents départements/services

Objectifs pédagogiques

- Découvrir les différents modèles stratégiques
- Analyser les forces et les faiblesses de son entreprise/service
- Pratiquer le benchmarking
- Élaborer la stratégie de son entreprise/service
- Déployer la stratégie et en mesurer les impacts

Durée

1 jour

Itinéraire pédagogique

1. Les stratégies possibles

- Les différentes stratégies d'entreprises au travers d'exemples concrets d'entreprises connues.
- Identifier les stratégies adaptées aux données de son entreprise

2. Analyser les forces et les faiblesses de son entreprise/service.

- Le modèle SWOT : l'appliquer à son entreprise et son service
- Développer ses capacités de diagnostic
- Définir les axes prioritaires de la stratégie

3. Pratiquer le benchmarking

- Que faut-il comparer ?
- Où trouver les informations ?
- Comment les utiliser ?
- Utiliser la veille technologique
- S'appuyer sur les fournisseurs

4. Déployer la stratégie dans son entreprise/son service

- Les différents outils de déploiement :
- Le pilotage : war room, cockpit cage, A3
- Les road maps
- Le plan de déploiement