



CATALOGUE DE FORMATION 2024

Nos formations

Prévention des Risques
Psychosociaux (RPS)

Politique RH Responsable
QVCT

Management durable

Compétences psychosociales
Développement personnel

Nos formations en PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Prévenir les Risques Psychosociaux (RPS)
- Connaître les basiques des Risques Psychosociaux (RPS)
- Exercer un management alliant performance et prévention des RPS
- Acquérir les compétences de base du Secourisme Mental® au travail
- Exercer les fonctions du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Exercer les fonctions du référent harcèlement moral et sexuel
- Formation à la prévention du harcèlement
- Sensibilisation à la prévention du harcèlement
- Gérer une alerte harcèlement et mener une enquête interne
- Conduire efficacement le changement en prévenant les RPS



Prévenir les Risques Psychosociaux (RPS)

Connaître le contexte juridique des RPS et les processus psychologiques en jeu pour mieux les prévenir



1 jour



1 300 € HT
/session en
intra



RH, IRP, QHSE, Managers



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- ▶ Identifier les risques psychosociaux comme un risque professionnel et en différencier les familles.
- ▶ Comprendre les liens entre travail, RPS et effets sur la santé et l'entreprise.
- ▶ Distinguer les actions de prévention primaire des autres types d'action.

Formation animée par Isabelle Hornecker, psychologue du travail/formatrice à la prévention des RPS certifiée par l'INRS.



● Connaître le cadre réglementaire et juridique

- Définitions juridiques (stress, RPS, burn out, violence interne/externe, harcèlement moral et sexuel...)
- Les obligations de l'employeur

● Se familiariser avec les familles de RPS de l'INRS

- Intensité et temps de travail
- Exigences émotionnelles
- Manque d'autonomie
- Rapports sociaux dégradés
- Conflit de valeurs
- Insécurité de la situation de travail

● Connaître les conséquences des RPS

- Les effets sur le fonctionnement de l'entreprise
- Les conséquences sur la santé des salariés
- Les impacts sur le collectif de travail

● Savoir agir pour prévenir

- Les principes généraux de la prévention
- Les 3 niveaux de prévention
- Les grands principes de l'évaluation des RPS

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Connaître les basiques des Risques Psychosociaux (RPS)

Être un acteur de la prévention des RPS



1 jour



1 300 € HT
/session en
intra



Tout public



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- ▶ Se familiariser avec les risques psychosociaux pour mieux les déceler et les prévenir.
- ▶ Connaître les facteurs internes et externes qui favorisent le stress.

Formation animée par Isabelle Hornecker, psychologue du travail/formatrice à la prévention des RPS certifiée par l'INRS.



● Connaître les différents facteurs de RPS

- Définitions juridiques (stress, RPS, burn out, harcèlement moral et sexuel...)
- Les obligations de l'employeur et du salarié
- Les 7 familles de risque de l'INRS

● Connaître les conséquences des RPS

- Les effets sur le fonctionnement de l'entreprise
- Le stress : causes et conséquences

● Savoir agir pour prévenir

- Savoir donner l'alerte
- S'occuper de soi pour se protéger

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Exercer un management alliant performance et prévention des RPS

Manager la performance sans dégrader la qualité de vie au travail



2 jours



2 600 € HT



Dirigeants, Managers



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- ▶ Prendre conscience de l'effet de son management.
- ▶ Eviter les dérives vers un management toxique.
- ▶ Intégrer les techniques et la posture du coaching dans son management.
- ▶ Allier performance et bienveillance.

Formation animée par
Isabelle Hornecker, psychologue
du travail/coach certifiée/formatrice
à la prévention des RPS certifiée
par l'INRS.



● Les enjeux de la prévention des RPS

- Les facteurs de RPS de l'INRS et leurs conséquences
- Diagnostic de son équipe

● Management toxique versus management durable

- Les effets du management toxique
- Les déterminants du bien-être au travail
- Le développement durable appliqué au management

● Mieux se connaître et s'accepter pour changer

- Autodiagnostic de son style relationnel et de leadership
- Les valeurs et les besoins

● Adopter une posture de manager-coach

- La posture du coach et ses techniques de base
- Les avantages et limites de la posture de manager-coach

● Evoluer vers un management perf'veillant®

- Allier performance et bienveillance
- Renforcer la cohésion d'équipe et favoriser la coopération

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Acquérir les compétences de base du Secourisme Mental® au travail

L'écoute et les mots qui sauvent



2 jours



2 600 € HT
/session en
intra



Tout public



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Volontariat

Objectifs

- ▶ Acquérir des connaissances de base concernant les troubles de la santé mentale.
- ▶ Connaître les missions du Secouriste Mental®
- ▶ Savoir repérer les signes de souffrance psychique et accueillir une personne en souffrance, lui assurer une écoute active et l'orienter.
- ▶ Se préserver en limitant la contagion émotionnelle.

Formation animée par Isabelle Hornecker, psychologue du travail/coach certifiée/formatrice à la prévention des RPS certifiée par l'INRS.



● Appréhender les troubles de la santé mentale

- Les grandes lignes de la classification des pathologies mentales
- Les urgences en santé mentale : crise d'angoisse aigüe, états délirants, agitation aigüe, états confusionnels, crise suicidaire...

● Connaître les missions en termes de Secourisme Mental® et ses limites

- Les enjeux et les missions
- Les limites à ne pas dépasser

● Identifier les indicateurs de la souffrance au travail et savoir agir

- Les basiques en matière de risques psychosociaux (risques, effets et symptômes) et le rôle du soutien social
- Les signaux forts et les signaux faibles de la souffrance au travail (dépression, burn out, stress post-traumatique...)

● Mettre en œuvre les techniques d'entretien ou premiers secours en santé mentale

- L'initiation du contact
- L'écoute active
- Le comportement non verbal
- La conclusion de l'entretien

● Savoir se protéger du stress vicariant

- La prévention de la contagion émotionnelle
- Les différentes formes d'empathie
- La gestion du stress et des émotions

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Exercer les fonctions du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

Prévenir et savoir agir en cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes



1 jour



1 300 € HT
/session
en intra



Référents harcèlement, RH,
IRP, QHSE



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- Connaître le cadre juridique en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.
- Prendre en charge un signalement de harcèlement et savoir agir.
- Être un acteur de la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Formation animée par Marie Tognazzi, avocate/médiateur et/ou Isabelle Hornecker, psychologue du travail/consultante RH.



● Connaître le cadre juridique

- Le cadre général du harcèlement sexuel
- Définition du harcèlement sexuel et des comportements sexistes
- Les limites entre séduction, harcèlement sexuel et agression sexuelle
- Les sanctions encourues

● Identifier le rôle du référent harcèlement sexuel

- Mode de désignation
- Les grands contours de la fonction : prévenir et réagir

● Prévenir les situations de harcèlement sexuel

- Les mesures réglementaires
- Les mesures organisationnelles et les outils de communication associés

● Réagir face à un cas de harcèlement sexuel

- Les 9 phases de l'enquête
- Techniques d'entretien avec la victime, la personne mise en cause et témoins
- Le recueil des faits et des éléments de preuve
- Les moyens d'action : la médiation, la mobilisation des acteurs internes et externes à l'entreprise, les recours juridiques

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Exercer les fonctions du référent harcèlement moral et sexuel

Prévenir et savoir agir en cas de harcèlement moral et sexuel, ou d'agissements sexistes



2 jours



2 600 € HT
/session en
intra



Référents harcèlement, RH,
IRP, QHSE



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- ▶ Connaître le cadre juridique en matière de harcèlement moral et sexuel.
- ▶ Prendre en charge un signalement de harcèlement et savoir agir.
- ▶ Être un acteur de la prévention du harcèlement sous toutes ses formes.

Formation animée par Marie Tognazzi, avocate/médiateur et/ou Isabelle Hornecker, psychologue du travail/consultante RH.



● Connaître le cadre juridique

- Le cadre général et les définitions du harcèlement moral et sexuel, des agissements sexistes
- Les cas limites : humour, séduction, stress, maladresse managériale...
- Les sanctions encourues

● Connaître les processus psychologiques en jeu

- Les comportements à risques et le repérage des signaux d'alerte
- Les conséquences sur la santé de la victime et sur l'environnement de travail

● Identifier le rôle du référent harcèlement

- Mode de désignation
- Les grands contours de la fonction : prévenir et réagir

● Prévenir les situations de harcèlement

- Les mesures réglementaires
- Les mesures organisationnelles et les outils de communication associés

● Réagir face à un cas de harcèlement

- Les 9 phases de l'enquête
- Techniques d'entretien avec la victime, la personne mise en cause et les témoins
- Le recueil des faits et des éléments de preuve
- Les moyens d'action : la médiation, la mobilisation des acteurs internes et externes à l'entreprise, les recours juridiques

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Formation à la prévention du harcèlement

Comprendre le harcèlement et ses limites pour mieux le prévenir



1 jour



1 300 € HT
/session en
intra



Dirigeants, Managers, RH,
IRP, QHSE



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- ▶ Connaître le cadre juridique du harcèlement moral et sexuel.
- ▶ Prévenir la survenue des cas de harcèlement et mieux comprendre le phénomène.
- ▶ Savoir repérer les situations à risque et savoir réagir.

Formation animée par Marie Tognazzi, avocate/médiateur ou Isabelle Hornecker, psychologue du travail/consultante RH.



● Connaître le cadre juridique

- Le cadre général et les définitions du harcèlement moral et sexuel, des agissements sexistes
- L'identification des situations à risque
- Les cas limites : humour, séduction, stress, conflit, maladresse managériale...
- Les sanctions encourues

● Connaître les processus psychologiques en jeu

- Les comportements offensants et le repérage des signaux d'alerte
- Les conséquences sur la santé de la victime et sur l'environnement de travail

● Prévenir les situations de harcèlement

- Les mesures réglementaires
- Les mesures organisationnelles et les outils de communication associés

- La politique de prévention de l'entreprise
- Le rôle des acteurs impliqués dans la prévention
- Techniques de recadrage

● Réagir face à un cas de harcèlement

- La gestion des cas avérés
- La procédure de traitement des alertes de l'entreprise
- L'accompagnement et l'orientation des victimes
- Exercices d'application

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Sensibilisation à la prévention du harcèlement

Comprendre le harcèlement et ses limites pour mieux le prévenir



0,5 jour



650 € HT
/session en
intra



Tout public



Conférence interactive



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- ▶ Connaître les définitions du harcèlement moral et sexuel.
- ▶ Mieux comprendre le phénomène du harcèlement.
- ▶ Savoir repérer les situations à risque et savoir réagir.

Formation animée par Marie Tognazzi, avocate/médiateur ou Isabelle Hornecker, psychologue du travail/consultante RH.



● Connaître le cadre juridique

- Le cadre général et les définitions du harcèlement moral et sexuel, des agissements sexistes
- L'identification des situations à risque
- Les cas limites : humour, séduction, stress, conflit, maladresse managériale...
- Les sanctions encourues et la protection des victimes et témoins

● Les dispositifs de prévention et d'alerte

- La politique de prévention de l'entreprise
- La procédure de traitement des alertes de l'entreprise
- Le rôle des acteurs impliqués dans la prévention
- Exercices d'application

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Gérer une alerte harcèlement et mener une enquête interne

Traiter une alerte en limitant les risques juridiques et psychologiques



2 jours



2 600 € HT
/session en
intra



Dirigeants, RH, IRP, QHSE



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- ▶ Savoir mettre en place les outils de recueil et de traitement d'une alerte.
- ▶ Connaître les différentes étapes d'une enquête interne.
- ▶ Savoir qualifier une situation de harcèlement et concevoir un plan d'action adéquat.

Formation animée par Marie Tognazzi, avocate/médiateur et Isabelle Hornecker, psychologue du travail/consultante RH.



● Connaître le cadre juridique en matière de harcèlement moral et sexuel

- Le cadre général et les définitions du harcèlement moral et sexuel, des agissements sexistes
- Maîtriser les enjeux de l'enquête en matière disciplinaire et contentieuse
- La place des IRP dans l'enquête interne

● Savoir élaborer des dispositifs de recueil et de traitement des alertes efficaces

- Les caractéristiques d'un dispositif de recueil des alertes
- La procédure de traitement des alertes

● Connaître les étapes de l'enquête interne

- La chronologie des étapes
- L'organisation et l'articulation des différentes tâches et rôles (employeur, RH, IRP...)
- Les erreurs à ne pas commettre

● Savoir procéder à l'audition des parties prenantes

- Les précautions à prendre, la posture à adopter, les pièges à déjouer
- Les techniques de conduite d'entretien efficaces avec les personnes plaignantes, mises en cause et les témoins
- Mises en situation
- Le traitement des comptes-rendus

● Savoir rédiger un rapport d'enquête

- Les techniques d'analyse des situations
- La qualification des situations
- La formulation de préconisations
- La restitution de l'enquête et la mise en place du plan d'action

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Nouveau

Nos formations en POLITIQUE RH RESPONSABLE - QVCT

- Engager une démarche QVCT
- Mener un processus de recrutement
- Mettre en œuvre un processus d'intégration
- Mener les entretiens professionnels avec professionnalisme
- Mener des entretiens annuels motivants
- Mener les entretiens de départ volontaire
- Mener les entretiens de retour d'absence
- Organiser le droit à la déconnexion



Engager une démarche QVCT

Connaître les enjeux et les étapes d'une démarche pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail



1 jour



1 300 € HT



Dirigeants, RH



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- ▶ Connaître les enjeux juridiques, sociaux et économiques du bien-être au travail.
- ▶ Savoir mettre en œuvre les différentes étapes d'une démarche QVCT.

Formation animée par Tania Bergmann, coach certifiée/consultante RH et/ou Isabelle Hornecker, psychologue du travail/consultante RH.



- **Comprendre le contexte juridique et le bien-fondé de la démarche**
 - Les textes en vigueur
 - Les opportunités et risques
 - Les limites
- **Réunir les conditions nécessaires**
 - Le diagnostic préalable
 - La mobilisation des acteurs
 - La gestion du projet
- **Mener chaque étape de la démarche**
 - La définition du projet
 - La mobilisation des acteurs
 - Le diagnostic approfondi
 - La conception d'un plan d'action
 - La mise en œuvre du plan d'action
 - L'évaluation continue du processus
- **Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis**

Mener un processus de recrutement

De l'analyse du besoin à l'on-boarding



2 jours



2 600 € HT



Dirigeants, RH



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- ▶ Savoir piloter le processus de recrutement dans son intégralité et dans le respect de la législation.
- ▶ Comprendre l'importance de la marque employeur.
- ▶ Améliorer le *sourcing*, la pré-sélection et la sélection.
- ▶ Savoir mener un entretien de recrutement.

Formation animée par Tania Bergmann, coach certifiée/consultante RH.



● Identifier les enjeux et les étapes du processus de recrutement

- Les enjeux du recrutement
- L'optimisation du processus

● Le cadre juridique du recrutement

- Le respect des libertés individuelles
- La loi relative à la lutte contre les discriminations
- Les règles relatives à l'informatique, aux fichiers et aux libertés

● Elaborer une stratégie de recherche et de pré-sélection

- Les différentes méthodes de recrutement
- Les canaux, le sourcing des candidats
- La rédaction de l'annonce : cohérence avec la culture d'entreprise
- Tri des CV, présélection téléphonique

● Les bonnes pratiques de technique de communication pour conduire un entretien

- La première impression, l'effet de halo, les stéréotypes et les préjugés

- L'approche facilitant la démonstration de l'expérience et la bienveillance tout au long de l'entretien
- Outils : la technique de l'entonnoir, la reformulation, l'écoute active, la communication non verbale, la méthode STAR...

● Les étapes clés de la conduite de l'entretien de recrutement

- Être efficace dans la préparation de ses entretiens
- Définir le poste, le profil et les compétences nécessaires
- Les outils à mettre en place (grille d'évaluation, canevas d'entretien, assessments, tests...)
- La structure de l'entretien
- Questionnement et écoute : creuser les motivations et rechercher les compétences
- Conclusion de l'entretien
- S'entraîner à appliquer les techniques d'entretien
- Objectiver sa prise de décision

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Mettre en œuvre un processus d'intégration

De l'analyse du besoin à l'on-boarding



1 jour



1 300 € HT



Dirigeants, RH



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- ▶ Connaître les étapes, méthodes et outils de l'intégration.
- ▶ Savoir élaborer un processus d'intégration sur mesure.

Formation animée par Tania Bergmann, coach certifiée/consultante RH.



● Les enjeux de l'intégration

- Pour le nouvel embauché
- Pour l'organisation

● L'organisation du processus d'intégration

- Définition des objectifs et des actions
- Planification des étapes
- Implication des acteurs : manager, collègues, Ressources Humaines, tuteur, parrain, ...
- Les outils de l'intégration : livret d'accueil, fiche de poste, parcours d'intégration, check-list
- L'aspect logistique : locaux, poste de travail, matériel, documents, formation...

● Les modalités de l'intégration

- L'accueil, la visite des services ou réalisation d'un parcours de découverte
- La rencontre avec les personnes ressources
- L'exercice des missions et activités du poste
- Les bilans partiels et finaux
- Le rapport d'étonnement

● Le suivi et l'évaluation de l'intégration

- Valider la perception par le nouveau collaborateur de son environnement professionnel
- Apprécier les capacités d'intégration
- Evaluer les acquis

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Mener les entretiens professionnels avec professionnalisme

Structurer ses entretiens et adapter la bonne posture



1 jour



1 300 € HT



Managers, dirigeants, RH



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- ▶ Connaître le cadre juridique.
- ▶ Savoir distinguer l'entretien professionnel de l'entretien annuel d'évaluation.
- ▶ Préparer, structurer et conduire ses entretiens professionnels.
- ▶ Améliorer ses techniques d'écoute, de questionnement et sa posture.

Formation animée par Tania Bergmann, coach certifiée/consultante RH.



● Les enjeux de l'entretien professionnel

- L'Entretien Professionnel comme un acte de management
- La bonne posture
- La différence entre l'Entretien Professionnel et l'entretien annuel d'évaluation

● Structurer ses entretiens

- La préparation et l'utilisation du support

● S'entraîner à conduire les entretiens professionnels

- Les différentes étapes
- Clarifier le projet professionnel du collaborateur
- Adapter sa posture

● Construire un plan d'action personnalisé du N-1

- Identifier les actions de développement

- Connaître les différents dispositifs de formation et de professionnalisation
 - Effectuer une synthèse et un suivi
- ## ● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Mener les entretiens de départ volontaire

Appréhender le turnover en soignant l'*off-boarding*



1 jour



1 300 € HT



Dirigeants, RH



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- ▶ Savoir mener un entretien de départ.
- ▶ Comprendre le turnover pour mieux agir sur ses causes.
- ▶ Soigner sa marque employeur.

Formation animée par Isabelle Hornecker; psychologue du travail/coach certifiée.



● Structurer le processus de départ

- Comprendre les enjeux de l'*off-boarding*
- Concevoir les étapes d'accompagnement au départ

● Comprendre les causes du turnover

- Les différentes formes de départ volontaire
- Les causes internes : la force de propulsion vers l'extérieur
- Les causes externes : la force d'attraction vers un autre employeur

● Gérer l'entretien en instaurant un climat de confiance

- Les principes généraux de l'entretien de départ
- Le cadre éthique
- Les différentes phases de l'entretien

- La préparation de l'entretien
- La conduite de l'entretien de départ selon les formes de départ (retraite, fin CDD, démission...)

● S'entraîner à la conduite d'entretien

- Le cas de la démission ou du refus de renouvellement de contrat
- Les autres formes de départ : fin de CDD, retraite, licenciement pour inaptitude...

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Organiser le droit à la déconnexion

De la compréhension de ses enjeux à sa mise en œuvre



1 jour



1 300 € HT



Dirigeants, RH



Alternance exercices pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- Connaître la réglementation et les enjeux en termes de droit à la déconnexion.
- Mettre en place une démarche de prévention pour garantir le droit à la déconnexion.

Formation animée par Tania Bergmann, coach certifiée/consultante RH et Marie Tognazzi, avocate.



● Autodiagnostic du niveau de surcharge d'informations / stress lié à la technologie

- TIC, transition numérique, impact des outils : de quoi parle-t-on ?
- Comprendre le développement du numérique
- Les impacts et les enjeux de la transformation numérique sur le travail
- Identifier les changements du travail en lien avec l'hyper-connexion
- Les risques de la sur-connexion parmi les risques psychosociaux (charge mentale, stress au travail)

● Connaître le cadre légal du droit à la déconnexion

- Définir le cadre d'application du droit à la déconnexion
- Obligations et pouvoirs de l'employeur
- Rappel de la notion de temps de travail effectif et de la législation sur le temps de travail
- Connaître les sanctions possibles en cas de non mise en place du droit à la déconnexion
- Connaître les nouvelles formes de salariat liées à l'ère

numérique

● Mettre en place un environnement propice à éviter l'hyper-connexion

- Mettre en œuvre le droit à la déconnexion dans son entreprise (Charte, NAO)
- Les bonnes pratiques du droit à la déconnexion
- Présentation d'exemples d'accords/chartes sur le droit à la déconnexion
- Cartographie des salariés concernés dans l'organisation
- Identifier les acteurs à impliquer dans la mise en place d'une démarche de déconnexion (IRP, salariés, managers)
- Les mesures d'alerte et les mesures d'adaptation de l'organisation du travail
- Les actions de sensibilisation et de suivi en interne

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Nos formations en MANAGEMENT DURABLE



- L'essentiel des RH pour managers
- Exercer un management alliant performance et prévention des RPS
- Conduire efficacement le changement en prévenant les RPS
- Mener les entretiens de retour d'absence
- Mener des entretiens annuels motivants
- Mener les entretiens professionnels avec professionnalisme



L'essentiel des RH pour managers

Intégrer les basiques du droit du travail et des outils RH dans la fonction managériale



2 jours



2 600 € HT



Dirigeants, Managers



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- ▶ Respecter et intégrer les règles de base du droit du travail dans ses pratiques managériales.
- ▶ Savoir mener les différents types d'entretien.
- ▶ Participer au développement des compétences (formation, mobilité).
- ▶ Contribuer à un bon climat social.

Formation animée par Tania Bergmann, coach certifiée/consultante RH et Marie Tognazzi, avocate.



● L'environnement juridique des relations du travail et la relation contractuelle avec le salarié

- Les sources du droit du travail
- Spécificités et contraintes des différents types de contrats
- Impact du type de contrat de travail pour le manager
- Période d'essai, durée du travail, RTT et congés, maladie

● Le dialogue social

- La posture du manager dans les relations sociales au sein de l'organisation et le rôle des acteurs du dialogue social
- Les heures de délégation, l'organisation du travail, l'Inspection du travail et la médecine du travail, le droit d'alerte et de retrait, le délit d'entrave...

● Les basiques de la prévention des risques

- Les obligations en matière de santé au travail
- Les enjeux des Risques Psychosociaux pour son équipe
- Les bonnes pratiques et prévenir les situations de

harcèlement, de violence et de souffrance au travail

● Le recrutement et l'intégration

- Législation en matière de recrutement et les pratiques non-discriminantes
- Les étapes du recrutement et de l'intégration

● Réussir ses entretiens RH et suivre le développement des compétences

- La formation professionnelle
- La différence entre l'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel
- Les grandes étapes des entretiens et la posture du manager

● Les comportements fautifs et la rupture du contrat de travail

- Gérer un comportement fautif et sanctionner un collaborateur
- Gérer une rupture du contrat de travail : licenciement, départ négocié...

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Conduire efficacement le changement en prévenant les RPS

Manager le changement sans dégrader la qualité de vie au travail



2 jours



2 600 € HT



Dirigeants, Managers



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- ▶ Adopter le bon comportement à chaque étape de la conduite du changement.
- ▶ Comprendre les réactions et résistances.
- ▶ Savoir mobiliser ses équipes et libérer les énergies bloquées.

Formation animée par Tania Bergmann, coach certifiée/consultante RH.



● Se familiariser avec le processus du changement

- Les différents types de changement et leurs impacts
- Les différentes phases du changement et leurs difficultés
- Le changement dans le champ des RPS

● Connaître les processus psychologiques liés au changement

- pour mieux comprendre les comportements de ses équipes
- La courbe du changement et les émotions associées
- Les besoins et valeurs en jeu
- Les distorsions cognitives et schémas de pensée qui freinent l'adaptation

● Accompagner le changement

- Les actions à mettre en œuvre à chaque étape
- La gestion des résistances
- La valorisation des réussites

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Mener les entretiens de retour d'absence

Appréhender l'absentéisme en accompagnant le retour au travail



1 jour



1 300 € HT



Dirigeants, Managers, RH



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- ▶ Comprendre l'absentéisme et accompagner le retour au travail.
- ▶ Savoir mener un entretien de retour d'absence efficace et bénéfique pour tous.

Formation animée par Isabelle Hornecker; psychologue du travail/coach certifiée.



● Comprendre les causes de l'absentéisme

- Les causes directes et indirectes
- Le cadre juridique

● Gérer le retour d'absence

- Les principes généraux de l'entretien de retour d'absence
- Le cadre éthique
- Les différentes phases de l'entretien
- La préparation de l'entretien

● S'entraîner à la conduite d'entretien

- Le cas de l'absence de courte durée
- Le retour de longue maladie

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Mener des entretiens annuels motivants

Evaluer et motiver en alliant performance et qualité de vie au travail



2 jours



2 600 € HT



Dirigeants, Managers, RH



Alternance exercices pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- ▶ Maîtriser la structure et les étapes de l'entretien annuel.
- ▶ Bâtir un plan de développement individuel.
- ▶ Acquérir les comportements efficaces pour créer la confiance et gérer les situations difficiles.
- ▶ Faire de l'entretien annuel un acte de management motivant.

Formation animée par Tania Bergmann, coach certifiée/consultante RH.



● Le rôle de d'entretien annuel et ses enjeux

- Les enjeux pour le collaborateur, le manager et l'entreprise.
- Faire le lien de l'entretien annuel dans les processus RH
- Différencier entretien annuel et entretien professionnel

● L'entretien annuel, un outil de motivation

- Fixer des objectifs SMART
- Savoir évaluer avec objectivité
- Les liens entre l'entretien et la motivation
- Les signes de reconnaissance

● S'appropriier les différentes étapes de l'entretien annuel

- Préparer l'entretien.
- Faire le bilan de l'année écoulée
- Évaluer les résultats et les compétences

- S'orienter vers le futur

● S'entraîner à mener des entretiens

- Les bonnes pratiques pour conduire les entretiens sereinement
- Utiliser les comportements adaptés suivant les étapes de l'entretien
- Savoir féliciter et formuler une critique constructive
- Pratiquer l'écoute active
- Gérer les situations difficiles

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Nos formations en **COMPETENCES PSYCHOSOCIALES – DEVELOPPEMENT PERSONNEL**

- Augmenter sa confiance en soi et son assertivité
- Développer son intelligence émotionnelle
- Gérer les conflits et canaliser l'agressivité
- Mieux gérer son temps
- Bien vivre le changement
- Gérer le stress et prévenir le burn out avec la pleine conscience – intra
- Gérer le stress et réguler les émotions avec la pleine conscience – inter
- Prévenir les rechutes dépressives et le burn out avec la pleine conscience - inter



Augmenter sa confiance en soi et son assertivité

Devenir son meilleur ami et s'affirmer en toutes situations



2 jours



2 600 € HT
/session en
intra



Tout public



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Volontariat

Objectifs

- Comprendre les leviers de la confiance en soi.
- Savoir aborder les situations relationnelles difficiles en ayant un comportement assertif.

Formation animée par Isabelle Hornecker, psychologue du travail/coach certifiée.



● Connaître les 3 volets de la confiance en soi

- Autodiagnostic de son niveau de confiance en soi
- Trouver la juste estime de soi
- Connaître ses forces, accepter ses limites

● Comprendre ses émotions pour mieux les réguler

- Se familiariser avec les basiques de l'intelligence émotionnelle
- Identifier ses déclencheurs
- Repérer les biais cognitifs à l'œuvre

● Développer son assertivité

- Autodiagnostic de son style relationnel
- Connaître les basiques de l'assertivité
- Mettre en place les bases d'un bon dialogue
- Etude de cas rapportés par les stagiaires

● S'affirmer sans agressivité dans les situations délicates

- S'entraîner à dire non, à formuler et à recevoir une critique, à faire valoir ses droits
- Etude de cas rapportés par les stagiaires

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Développer son intelligence émotionnelle

Devenir son meilleur ami et s'affirmer en toutes situations



2 jours



2 600 € HT



Tout public



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Volontariat

Objectifs

- ▶ Connaître les bases de l'intelligence émotionnelle.
- ▶ Percevoir, accepter, exprimer et réguler ses émotions et celles des autres.
- ▶ Augmenter son efficacité professionnelle en développant son intelligence émotionnelle.

Formation animée par Isabelle Hornecker, psychologue du travail/coach certifiée.



● Prendre conscience de soi

- Autodiagnostic de son quotient émotionnel
- Les déclencheurs externes et internes
- Les distorsions cognitives à l'origine des affects négatifs

● Connaître les bases de l'intelligence émotionnelle

- La nature des émotions et les mécanismes de déclenchement
- Les compétences en jeu dans l'intelligence émotionnelle

● Gérer ses émotions

- La reconnexion au corps pour identifier les émotions
- Le rôle et la régulation des 6 émotions de base
- L'acceptation et l'expression des émotions

- La régulation des émotions en durée et en intensité

● Réguler les émotions d'autrui

- Accueillir les émotions des autres
- Repérer les besoins des autres
- La communication en situations difficiles

● Développer les émotions positives

- Le biais de négativité et ses remèdes
- Le développement du « flow »
- Les ingrédients du bien-être durable

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Gérer les conflits et canaliser l'agressivité

Communiquer en situation difficile de manière non violente, s'affirmer sans agressivité



2 jours



2 600 € HT



Tout public



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Volontariat

Objectifs

- ▶ Connaître les mécanismes en jeu dans la montée de l'agressivité pour mieux l'éviter.
- ▶ Acquérir des techniques de gestion des conflits et des comportements agressifs.
- ▶ Développer les compétences émotionnelles et communicationnelles pour gérer les situations difficiles.

Formation animée par Isabelle Hornecker, psychologue du travail/coach certifiée.



● Mieux comprendre l'agressivité et les mécanismes du conflit

- La naissance d'un conflit
- La dimension émotive de l'agressivité
- Le rôle des valeurs dans les conflits
- Les mécanismes cognitifs en jeu

● Mieux se connaître

- Autodiagnostic de son style relationnel
- Le développement de l'assertivité
- Les états du moi
- Le triangle dramatique

● Gérer les situations difficiles

- Les bases d'une communication non violente
- Le désamorçage des situations conflictuelles
- La gestion des personnalités difficiles

● Réguler ses émotions et celles d'autrui

- La pratique de l'écoute active et de l'écoute consciente
- L'identification et l'expression des émotions
- Les techniques de relaxation

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Mieux gérer son temps

Faire du temps un allié



2 jours



2 600 € HT



Tout public



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Volontariat

Objectifs

- ▶ Prendre du recul sur ses habitudes de fonctionnement en matière d'organisation et de gestion du temps.
- ▶ Identifier ses axes d'amélioration.
- ▶ Découvrir et appliquer des outils de gestion du temps.

Formation animée par Tania Bergmann, coach certifiée/consultante RH.



- **Faire un état des lieux de ses freins à une gestion du temps efficace**
 - Ma fonction, mes missions, mes activités
 - Autodiagnostic de son organisation personnelle
 - Les éléments chronophages, les freins
- **Découvrir une méthode et des outils pour gérer son organisation à court, moyen et long terme**
 - Se fixer des objectifs
 - To do list, grille Einsenhower, Pomodoro...
 - Techniques de prévision, de planification et d'organisation
 - Communiquer avec les bons canaux
 - Savoir se concentrer à 100 %
 - Se protéger des autres et de soi-même : savoir dire « non », savoir déléguer...
 - Réduire le stress : apprendre à lâcher prise
- **S'entraîner à utiliser les outils**
 - Exercices d'application
 - Application aux imprévus
 - Partage d'expériences
- **Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis**

Bien vivre le changement

S'adapter plus facilement à des nouveautés que l'on n'a pas choisies



1 jour



1 300 € HT



Tout public



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Aucun

Objectifs

- ▶ Comprendre les mécanismes du changement.
- ▶ Appréhender le changement sans préjugé.
- ▶ Gagner en flexibilité.

Formation animée par Tania Bergmann, coach certifiée/consultante RH.



- **Se familiariser avec le processus du changement**
 - Les différents types de changement et leurs impacts
 - Les différentes phases du changement et leurs difficultés
- **Connaître les processus psychologiques liés au changement pour mieux se comprendre**
 - La courbe du changement et les émotions associées
 - Les besoins et valeurs en jeu
 - Les distorsions cognitives et schémas de pensée qui freinent l'adaptation
- **Réfléchir à la nécessité du changement et à ses bénéfices**
 - Réflexions à partir d'exemples du passé
 - Analyse SWOT des changements à venir
- **Traverser la courbe du changement avec souplesse**
 - Elargir son point de vue
 - Flexibiliser ses pensées
 - Négocier des aménagements
- **Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis**

Gérer le stress et prévenir le burn out avec la pleine conscience – intra

Réguler ses émotions, développer une meilleure conscience de soi et des autres



15 ou 16h
(5x3h ou
8x2h)



3 600 € HT
/session en intra



Tout public



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Volontariat

Objectifs

- ▶ Apprendre les bases de la méditation et intégrer la pleine conscience dans son quotidien.
- ▶ Développer une meilleure conscience de soi (pensées, émotions, sensations physiques).
- ▶ Développer des stratégies pour répondre aux situations de stress.
- ▶ Augmenter la confiance en soi.

Formation animée par Stéphanie Passos, psychologue clinicienne, instructrice de pleine conscience certifiée.



● Reconnaître le pilotage automatique et entraîner son mental à réorienter son attention sur le présent

- Les basiques de la *Mindfulness* ou pleine conscience
- Les attitudes fondamentales de la pleine attention
- La pleine conscience au quotidien pour réduire le pilotage automatique

● La pleine conscience dans la gestion du stress

- Les mécanismes du stress et du burn out
- Les principes d'action de la pleine conscience sur le stress

● La pleine conscience au quotidien, s'ouvrir à de nouvelles perspectives

- L'intégration de la pleine conscience dans son quotidien professionnel

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Les séances alternent des moments de méditation, d'exercices de pleine conscience, de partages.

Gérer le stress et réguler les émotions avec la pleine conscience - inter

Se former au MBSR (*Mindfulness Based Stress Reduction*)



27h (8x2,5h
+ 1 jour de
7h)



490 € HT
/stagiaire



Tout public



Alternance exercices
pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Volontariat

Objectifs

- ▶ Mieux se connaître en situation de stress pour mieux le réguler.
- ▶ Savoir pratiquer la pleine conscience de manière formelle (méditation) et informelle (dans les actes quotidiens).
- ▶ Réguler ses émotions, développer les capacités d'attention et de concentration.

Formation animée par Caroline Roeser, psychiatre et/ou Stéphanie Passos, psychologue clinicienne, instructrices de pleine conscience certifiées.



● Reconnaître le pilotage automatique et entraîner son mental à réorienter son attention sur le présent

- Les basiques de la *Mindfulness* ou pleine conscience
- Les attitudes fondamentales de la pleine attention

● La pleine conscience dans la gestion du stress

- Les mécanismes du stress
- Les principes d'action de la pleine conscience sur le stress

● La pleine conscience et la communication

- Application de la pleine conscience dans les situations de communication
- L'empathie et la compassion

● La pleine conscience au quotidien, s'ouvrir à de nouvelles perspectives

- L'intégration de la pleine conscience dans son quotidien

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

Prévenir les rechutes dépressives et le burn out avec la pleine conscience - inter

Se former au MBCT (*Mindfulness Based Cognitive Therapy*)



16h (8x2h)



410 € HT
/stagiaire



Tout public ayant connu un épisode dépressif ou un burn out



Alternance exercices pratiques/apports théoriques



Prérequis :
Volontariat

Objectifs

- ▶ Apprendre les bases de la méditation et intégrer la pleine conscience dans les activités quotidiennes.
- ▶ Prendre conscience de ses schémas de pensée à l'origine de la rechute dépressive et du burn out.
- ▶ Développer une conscience plus détachée des pensées, des émotions et des sensations.

Formation animée par Caroline Roeser, psychiatre et/ou Stéphanie Passos, psychologue clinicienne, instructrices de pleine conscience certifiées.



● Reconnaître le pilotage automatique et entraîner son mental à réorienter son attention sur le présent

- Les bases de la *Mindfulness*
- Les attitudes fondamentales de la pleine attention

● Définir la dépression

- Reconnaître les pensées automatiques et les schémas de pensées
- Les principes d'action de la pleine conscience sur la dépression

● Prendre du recul avec ses pensées

- Application de la pleine conscience dans les situations difficiles
- L'empathie et la compassion

● Prendre soin de soi au mieux

- Identifier les signes de rechute
- Planifier des actions à entreprendre
- La pleine conscience au quotidien, s'ouvrir à de nouvelles perspectives
- L'intégration de la pleine conscience dans son quotidien

● Faire un plan d'action personnel pour ancrer les acquis

● Qui sommes-nous ?

Ethica RH est un cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé dans la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) : notre objectif est de promouvoir le bien-être et prévenir le stress tout en optimisant la performance humaine et organisationnelle.

Basés sur Strasbourg, nos intervenants accompagnent les entreprises et collectivités du Grand Est dans leurs projets de prévention des Risques Psychosociaux (RPS) et de développement des Ressources Humaines. Experts et certifiés dans leur domaine (psychologue, psychiatre, avocat, consultant RH senior, coach, médiateur...), ils assurent tout type de prestation en lien avec la QVCT.

Notre action est préventive parce que la non-maîtrise des risques peut avoir un coût humain et financier élevé. Elle est aussi proactive car l'épanouissement de chaque personne contribue à la performance collective.

De formation universitaire et justifiant d'expériences opérationnelles dans des fonctions et des milieux variés, nos approches sont pluridisciplinaires et intègrent notamment :

- Les résultats des recherches de l'INRS en termes de prévention des risques psychosociaux.
- Les apports des neurosciences, de la psychologie sociale, clinique et humaniste.
- Les approches quantitatives et qualitatives issues des sciences sociales.



● Nos valeurs

► PROFESSIONNALISME

Qualifiés dans notre domaine, nous justifions d'une solide expérience opérationnelle. Nous n'acceptons pas les missions pour lesquelles nous n'avons pas les compétences requises.

► CONFIDENTIALITÉ

La protection de la parole est une condition fondamentale de nos interventions. Lorsque nous sommes amenés à restituer des contenus, nous en garantissons l'anonymat.

► NEUTRALITÉ

Notre positionnement externe à l'organisation se veut neutre et sans parti pris.

► INTEGRITÉ

Nos interventions sont basées sur le respect de règles morales telles que la loyauté, l'honnêteté, la bienveillance et le respect de chacun.



● Notre charte qualité

► Engagement 1 : garantir la qualification du formateur

Le formateur ETHICA RH a les qualifications requises pour mener les actions de formation qui lui sont confiées : diplômes obtenus par la formation initiale, certifications obtenues dans le cadre de formations continues, expérience professionnelle.

Conscient de la nécessité d'adapter ses connaissances et compétences aux marchés et aux évolutions (juridiques, scientifiques, économiques...), le formateur ETHICA RH s'engage à suivre au moins une formation par an relative à ses domaines d'intervention.

► Engagement 2 : veiller à l'amélioration continue de la qualité des formations

Nos formations inter-entreprises sont conçues pour répondre aux besoins des publics-cibles.

Nos formations intra-entreprises sont adaptées aux besoins spécifiques de nos clients. Un entretien préalable à la rédaction d'un programme de formation personnalisé permet de recueillir des éléments permettant de formaliser des objectifs pédagogiques ciblés.

Tous les objectifs pédagogiques de nos formations donnent lieu à la création de supports de formation adaptés au public visé, en veillant à alterner des séquences d'apports de connaissances et des exercices de mise en pratique. Afin de faciliter l'appropriation par les stagiaires de nos contenus pédagogiques, nous veillons à ce que le temps consacré à la partie théorique ne dépasse pas 30 % de la durée totale de nos formations.

Dans le but d'améliorer constamment nos prestations, nos formations sont évaluées par les stagiaires à l'issue de la formation (questionnaire en ligne).

► Engagement 3 : respecter les personnes

Nos formations portant pour la plupart sur des sujets sensibles, celles-ci démarrent par la fixation d'un cadre protecteur garantissant notamment :

- La confidentialité : chaque stagiaire s'engage à ne pas divulguer le contenu des échanges en dehors du cadre de la formation,
- L'anonymat : chaque stagiaire s'engage à ne pas évoquer des personnes extérieures à la formation dans le cadre des échanges et des exercices,
- La bienveillance et le non-jugement : chaque stagiaire s'engage à avoir un comportement bienveillant envers les autres stagiaires comme envers lui-même et à ne pas porter de jugements sur les difficultés évoquées.

Le formateur ETHICA RH veille à avoir un comportement exemplaire vis-à-vis des valeurs du cabinet.



● Conditions générales de vente de formations inter et intra-entreprise

Article 1 – Définitions : Formation inter-entreprise : formation-catalogue à l'attention de personnes d'entreprises différentes. Formation intra-entreprise : réalisée sur mesure pour le compte d'un Client.

Article 2 - Objet et champ d'application : Les inscriptions aux formations ETHICA RH sont soumises aux présentes conditions générales de vente, sauf dérogation écrite et expresse de notre part. Toute commande de formation implique l'adhésion pleine et entière de l'acheteur, du responsable de l'inscription à ces conditions générales de ventes.

Article 3 - Commande de formation : Toute commande de formation doit être confirmée par écrit par le remplissage du bulletin d'inscription.

Article 4 - Confirmation de commande, convocation et attestation : Dès réception du bulletin d'inscription, une confirmation est adressée au responsable de cette commande de formation. Une convention de formation est adressée au responsable de la commande.

À l'issue de chaque formation une facture accompagnée d'une feuille de présence est adressée au responsable de la commande.

Article 5 - Tarifs, Paiement et Recouvrement : Tous nos prix sont indiqués hors taxes. Ils sont à majorer de la TVA au taux en vigueur. Tout stage commencé est dû dans sa totalité. Nos factures sont payables comptant sans escompte, au plus tard à la date d'échéance figurant sur celle-ci, par chèque ou par virement. En cas de non-paiement intégral d'une facture venue à échéance, après mise en demeure restée sans effet dans les 5 jours ouvrables, ETHICA RH se réserve la faculté de suspendre toute formation en cours et /ou à venir. Toute facture non payée à l'échéance porte intérêt, de plein droit et sans mise en demeure préalable, à un taux égal à 2,79 % sans qu'un rappel soit nécessaire ainsi qu'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement d'un montant de quarante (40) euros. En cas de prise en charge du paiement d'une facture par un organisme payeur extérieur, il appartient au responsable de la commande de formation de communiquer à cet organisme tous les éléments qui lui sont indispensables pour assurer ce paiement. Si celui-ci n'était pas effectué, ETHICA RH serait fondé à réclamer le montant de ce paiement à l'entreprise inscrite, solidairement débitrice à son égard.

Article 6 - Refus de commande : Dans le cas où un Client passerait une commande à ETHICA RH, sans avoir procédé au paiement de la (des) commande(s) précédente(s), ETHICA RH pourra refuser d'honorer la commande et de délivrer les formations concernées, sans que le Client puisse prétendre à une quelconque indemnité, pour quelque raison que ce soit.

Article 7 - Propriété Intellectuelle : ETHICA RH fournit au client une documentation retraçant l'essentiel de la formation suivie. Cet extrait de la documentation peut être adressé par courrier électronique à l'adresse du stagiaire indiquée par le client et/ou remis lors de la formation. L'ensemble des documents remis ou imprimables dans le cadre d'une formation constitue une œuvre originale protégée et reste la propriété exclusive de ETHICA RH. En conséquence, le client s'interdit, d'utiliser, reproduire, représenter, prêter, échanger, transmettre ou céder et généralement exploiter tout ou partie des documents, sans l'accord préalable et écrit de ETHICA RH. Le client s'interdit également l'extraction totale ou partielle de données et/ou le transfert sur un autre support, de modifier, adapter, arranger ou transformer sans l'accord préalable et exprès de ETHICA RH. Le client se porte fort du respect de ces interdictions de la part des stagiaires qu'il désignera pour assister à la formation et déclare se porter, à cet effet, garant et responsable solidaire de ces stagiaires. Seul un droit d'utilisation, à l'exclusion de tout 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, au bénéfice strictement personnel et pour une utilisation professionnelle. Le client s'engage à ne pas faire directement ou indirectement de la concurrence à ETHICA RH en cédant ou en communiquant des documents issus de ce dernier à un concurrent de ETHICA RH.

ETHICA RH se réserve le droit de poursuivre toute personne qui contreviendrait à cette clause.

Article 8 - Annulation / report et abandon : En cas de dédit par le Client à moins de 15 jours avant la date de démarrage de l'action de formation, ce dernier devra régler 100 % du coût de la prestation à ETHICA RH.

En cas de dédit par le Client entre 15 et 30 jours avant la date de démarrage de l'action de formation, cette dernière devra régler 50 % du coût de la prestation à ETHICA RH. En cas d'inexécution partielle ou totale de la convention du fait de l'organisme de formation, les sommes indûment perçues sont remboursées au Client.

En cas de litige, les cocontractants conviendront, préalablement à toute action en justice, des modalités de règlement amiable des difficultés auxquelles peut donner lieu l'exécution de la convention. Dans tous les cas, les frais engagés (salle, déplacements, hôtel, etc.) sont dus sur la base du coût réel sur justificatifs.

Article 9 – Référence : Nonobstant les engagements de confidentialité mentionnés à l'article 7, le client autorise ETHICA RH à faire état, à titre de référence dans ses propositions commerciales notamment et à l'attention de ses prospects ou de sa clientèle, du nom et du logo du client ainsi que du fait que le client a suivi une formation, sauf avis contraire exprès et motivé de celui-ci.

Article 10 - Loi applicable et attribution de compétences : Les présentes Conditions Générales de Ventes sont soumises à la Loi Française à l'exclusion de toute autre législation.

En cas de litige, et à défaut de règlement amiable, compétence expresse est attribuée au Tribunal de commerce de Strasbourg, nonobstant pluralité de défendeurs ou appel en garantie, même pour les procédures d'urgence ou les procédures conservatoires, en référé ou par requête.

Formulaire d'inscription



[S'inscrire en ligne](#)