



Promouvoir la Santé et la Qualité de Vie au Travail

CATALOGUE FORMATION

Organisme de formation certifié Qualiopi (658 OF) par Qualianor

SBW Conseil met à profit toute son expertise dans les domaines de la psychologie du Travail et des Organisations, des Ressources Humaines et de la Santé au Travail pour offrir ses services de conseil, d'accompagnement et de formation à ses clients.

Nos principes

Rigueur scientifique

Innovation pédagogique

Des Risques Psycho-Sociaux à la Qualité de Vie au Travail :

SENSIBILISATION A LA PREVENTION DES RPS	3
PREVENIR LES RPS : ATELIERS D'APPROFONDISSEMENT	4
- Cycle Managérial -	4
DÉVELOPPER LA QVCT AVEC LES ESPACES DE DISCUSSION ET DE DECISION SUR LE TRAVAIL – EDDT®	5
Développer la Qualité de Vie et des Conditions du Travail avec	6
les Espaces de Discussion et de Décision sur le Travail (EDDT®)	6
DEVELOPPER UNE COMMUNAUTE MANAGERIALE APPRECIATIVE.....	7
CODEVELOPPEMENT DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ET MANAGERIALES	8
STRESS, POTENTIEL INDIVIDUEL.....	9
ET COMMUNICATION : LES LEVIERS POUR AGIR.....	9
DEMANDE DE RENSEIGNEMENT	10
.....	11
Conditions générales de ventes	11
.....	12
Les formateurs.....	12
Ce que disent les stagiaires de nos formations	13

Promouvoir la Santé et la Qualité de
 Vie au Travail

OBJECTIFS :

- Clarifier la notion de RPS et connaître le cadre réglementaire
- Repérer les leviers managériaux pour agir
- Identifier les RPS dans son équipe
- Identifier les relais internes et externes

Page | 3

PROGRAMME :

- **1. Démarrage de la formation**
 - Autodiagnostic individuel et partage des situations
- **2. Clarifier la notion de RPS et en connaître le cadre réglementaire**
 - Que sont les RPS ?
 - Quel est le lien avec les violences internes, les situations de harcèlements, le stress, le burnout ?
 - Le cadre réglementaire en France
 - Les trois niveaux de prévention
 - Mécanismes du stress et en particulier du stress chronique et/ou intense
 - Rôle et responsabilités des acteurs : managers, DRH, service de santé au travail, HSE, IRP, assistante sociale, collaborateurs
- **3. Identifier les leviers managériaux pour prévenir les RPS et développer la santé au travail**
 - Le travail au cœur d'un système de tensions et de régulations
 - Les facteurs de RPS au sein des entreprises
 - Ce qui est sous le contrôle des managers
 - Soutenir la qualité des relations dans un contexte tendu
 - L'importance des feed-back positifs
- **4. Détecter les RPS dans son équipe et savoir réagir**
 - Détecter les RPS dans son équipe et savoir réagir
 - Anticiper les RPS d'une situation de travail
 - Détecter les signaux faibles
 - Les bonnes pratiques en situations tendues
 - Jusqu'où et comment écouter les problèmes du collaborateur : transformer la plainte en demande ou passer le relai ?
- **5. Clôture de la formation**
 - Evaluation des compétences
 - Conseils sur les situations déposées
 - Evaluation de la formation détaillée par les participants

MOYENS PEDAGOGIQUES :

- Explicitation par le groupe de situations professionnelles réelles
- Co-élaboration d'une grille de lecture
- Apports conceptuels et filmés de situation
- Mises en situation
- Supports de formation transmis par mail

MODALITES D'EVALUATION :

- La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas.
- Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

Public concerné :

- DRH, RRH
- Managers, chefs de projet

Prérequis :

- Aucun prérequis

Dates :

- Nous consulter

Nombre de participants :

- 8 à 10 participants

Délai d'intervention :

- 1 mois à partir de la validation de la commande

Durée :

- 1 jour (7 h présentiel)

Lieux :

- Intra-entreprise

Prix :

- Nous consulter

1800€ par jour exo TVA

Modalités d'accès :

Analyse de la demande : Nous
contacter

SBW Conseil

Site internet : sbw-conseil.com

Mail : sophie.barbeau-weis@sbw-
conseil.com

Tel : 06 64 63 64 42

Inscription définitive à réception de la
convention signée

Public concerné :

- Managers, RH et chefs de projets en situation d'encadrement d'équipe directe ou transversale

Prérequis :

- Être en situation d'encadrement et avoir suivi la formation sensibilisation aux RPS 1 jour.

Dates :

- Nous consulter

Nombre de participants :

- 6 à 8 participants

Délai d'intervention :

- Inférieur à 3 mois à partir de la validation de la commande

Durée :

- 0,5 jour x 3 ateliers sur une amplitude de 12 semaines (0,5 x 3 = 10,5 h présentiels par stagiaire)

Lieux :

- Intra-entreprise

Prix :

- Nous consulter - 1800 par jour -

OBJECTIFS :

- Donner des outils pour réguler les situations à risques
- Favoriser les échanges et la participation sur le travail
- Développer les facteurs de ressources
- Accompagner les collaborateurs en difficulté

PROGRAMME :

→ 1. Démarrage de la formation

- Auto-positionnement RPS sur la posture managériale

→ 2. Atelier N°1 : apprendre à observer et questionner les situations de travail

- A partir de situations réelles, apprentissage des techniques d'observation et de questionnement de l'activité de travail.

→ Intersession :

- Tester une grille d'observation des situations de travail, un mini-guide de questions ouvertes permettant la prévention, les leviers en matière de QVT

→ 3. Atelier N°2 : développer les ressources de son équipe en favorisant la coopération et le soutien social

- Repérer les leviers pour favoriser la qualité relationnelle et le travail d'équipe. Les notions de sens, d'utilité et de qualité du travail ainsi que les différents styles de leadership seront mis en perspectives.

→ Intersession :

- S'exercer à développer des situations ressources au sein de son équipe

→ 4. Atelier n°3 : Développer les stratégies efficaces pour faire face aux RPS

- Faire le lien entre reconnaissance, motivation et soutien social
- Accompagner un collaborateur en difficulté -> enrichir les pratiques professionnelles et intégrer les aspects juridiques
- Synthèse des bonnes pratiques pour continuer à développer des actions vertueuses de santé au travail.
- Les principaux facteurs de bien-être et de bien-vivre ensemble seront précisés

→ 5. Evaluation du dispositif formatif RPS

- A chaque fin d'atelier : grille d'évaluation de la formation et outil d'auto-positionnement
- En fin de cycle : auto-évaluation RPS, mesure d'écart et plan d'action individuel par rapport à la mesure initiale

MOYENS PEDAGOGIQUES :

- Cycle d'ateliers pour un même groupe de pairs sur 3 à 6 mois
- Pédagogie expérientielle à partir de situations réelles et concrètes terrain
- Exercices et jeux pédagogiques spécifiques
- Remise d'une boîte à outils du manager
- Alternance d'apports pédagogiques et mises en situation
- Supports de formation transmis par mail

MODALITES D'EVALUATION :

- La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas.
- Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

Modalités d'accès :

Analyse de la demande : Nous contacter

SBW Conseil

Site Internet : www.sbw-conseil.com

Mail : sophie.barbeau-weis@sbw-conseil.com

Tel : 06 64 63 64 42

Inscription définitive à réception de la convention signée

Public concerné :

- DRH, RRH et Chef de projet RH
- Managers, chefs de projet

Prérequis :

- Aucun prérequis

Dates :

- Nous consulter

Nombre de participants :

- 8 à 10 participants

Délai d'intervention :

- Inférieur à 3 mois à partir de la validation de la commande

Durée :

- 2 jours (14 h en présentiel)

Lieux :

- Intra-entreprise

Prix :

- Nous consulter - 1800€ par jour - Net de TVA

OBJECTIFS :

- Soutenir les liens entre la santé, qualité de vie au travail (QVT) et l'action managériale
- Partager une lecture commune des RPS, de la QVT et du rôle de l'encadrement auprès des équipes
- Développer un management par la discussion sur le travail avec les Espaces de Discussion et de Décision sur le Travail, EDDT®

Page | 5

PROGRAMME :

- **1. Au démarrage de la formation**
 - Autodiagnostic individuel et recueil des attentes
- **2. Des Risques Psychosociaux (RPS) à la Qualité de vie au travail (QVT)**
 - Partager les représentations sur les RPS et intégrer le cadre réglementaire
 - Acquérir les grilles de lecture commune des situations de RPS : harcèlement, conflit grave, stress, épuisement professionnel
 - Les limites des approches uniquement centrés sur les risques
- **3. Passer des RPS à la QVT : l'action managériale**
 - Qu'est-ce qu'être un manager d'une équipe en santé : pouvoir d'agir et autonomie, vitalité et soutien social entre pair
 - Quels sont les comportements managériaux favorisant la santé
- **4. Intégrer la conflictualité du travail dans son management**
 - Comprendre la difficulté de parler du travail : entre subjectivité et conflictualité
 - Construire un environnement capacitant pour favoriser le débat sain sur le travail : les Espace de Discussion et de Décision sur le Travail, EDDT®
- **5. Développer le management par la discussion avec les EDDT®**
 - Les enjeux d'un management par la discussion
 - Distinguer les EDDT® d'une réunion classique de travail
 - Expérimenter un EDDT®
- **6. Savoir animer un EDDT®**
 - Déterminer l'objet de discussion
 - La posture spécifique de l'encadrant dans un EDDT®
 - L'écoute spécifique de l'encadrant pour animer une EDDT®
 - La décision sur le travail : un point crucial de l'EDDT®
- **6. A la clôture de la formation**
 - Evaluation des compétences
 - Conseils sur les situations déposées

Modalités d'accès :

Analyse de la demande : Nous contacter

SBW Conseil

Site Internet : sbw-conseil.com

Mail : sophie.barbeau-weis@sbw-conseil.com

Tel : 06 64 63 64 42

Inscription définitive à réception de la convention signée

MOYENS PEDAGOGIQUES :

- Exercices et mises en situation tirés de cas concrets apportés par le groupe
- Apports conceptuels et supports vidéo
- Mise en pratique et expérimentation d'un EDDT®
- Remise du kit pédagogique EDDT®

MODALITES D'EVALUATION :

- La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas.
- Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

Niveau 1 : Acquérir la pratique des EDDT®

Public concerné :

Intervenants en santé au travail,
Psychologues du Travail, Consultants en
organisation, Coach, Préventeurs, RH.

Prérequis :

- Aucun

Dates des formations sur 2 jours consécutifs

17 et 18 mars 2026

15 et 16 octobre 2026

Nombre de participants :

- 8 participants maximum

Formatrices :

- Sophie BARBEAU-WEIS – Psychologue
du Travail (SBW Conseil)
- Annie DEBARD – Docteure en
Psychologie du Travail (Côté Travail)

Durée :

- 2 jours consécutifs soit 14h de
formation en présentiel (9h00-17h30)

Lieux :

- 33 rue Saint Nestor, 69003 LYON (métro
Montplaisir)

Tarif Entreprise :

- 1800 € exonéré de TVA*

Tarif professionnel indépendant -si

problème de financement rapprochez-vous
de nous -

- 950 € exonéré de TVA*

*selon l'article 261.4.4 a du CGI

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :

- Modéliser sa pratique d'intervention grâce à la discussion et la décision collective sur le travail, vecteur de santé.
- Acquérir la méthode de conception et d'animation d'un Espace de Discussion et de Décision sur le Travail, EDDT®.
- Animer un EDDT®

PROGRAMME :

→ 1. Reconnaître les EDDT® comme levier de la santé au travail

- Identifier les leviers d'une intervention sur le travail et en santé au travail
- Se situer dans les différents courants qui interrogent le travail
- Elargir ses pratiques et postures d'intervention

→ 2. Positionner les EDDT® comme médiateur du travail

- Identifier ses grilles de lectures et ses propres représentations sur le travail
- Articuler les EDDT® avec les apports de la psychodynamique du travail, de la clinique de l'activité, de la sociologie des organisations, de l'ergonomie
- Développer les ingrédients de la santé au travail : pouvoir d'agir, soutien social, reconnaissance, qualité des relations

→ 3. Acquérir la méthode : préparer et animer un EDDT®

- Caractériser un « objet » de travail pouvant servir de base d'animation d'un EDDT®
- S'approprier la fiche technique pour préparer un EDDT®
- Pratiquer l'animation d'un EDDT® : de la discussion à la décision
- Capitaliser individuellement et collectivement sur l'expérience

MOYENS PEDAGOGIQUES :

- **Processus pédagogique utilisé en formation**
 - **Expérimenter** : mettre les stagiaires en condition de vivre un EDDT®
 - **Expliciter** : revenir sur l'expérience
 - **Enrichir** : développer la réflexion collective étayée d'apports conceptuels
 - **Capitaliser** : ancrer les apprentissages
- **Remise d'un kit pédagogique comprenant les apports et la méthode des EDDT®**

Contact inscription

Mail : admin@sbw-conseil.com

Tel : 06 12 32 02 14

Contact pédagogique

Sophie Barbeau-Weis

Sophie.barbeau-weis@sbw-conseil.com

Tel : 06 64 63 64 42

SBW Conseil est un Organisme de
formation certifié Qualiopi.



LE PLUS DE LA FORMATION

Autorisation d'utiliser la méthode EDDT® et le logo EDDT® dans le respect des droits d'auteurs, lors de la remise du Certificat d'acquisition des compétences.

MODALITES D'EVALUATION :

En amont de la formation : test de positionnement des compétences.

A l'issue de la formation, enquête de satisfaction et des compétences acquises.

Public concerné :

- DRH, DG
- Managers

Prérequis :

- Aucun prérequis

Dates :

- Nous consulter

Nombre de participants :

- 8 à 20 participants

Délai d'intervention :

- Inférieur à 3 mois à partir de la validation de la commande

Durée :

- 2 jours (14 h en présentiel)

Lieux :

- Intra-entreprise

Prix :

- Nous consulter - 1800€ par jour - Net de TVA

Modalités d'accès :

Analyse de la demande : Nous contacter

SBW Conseil

Site Internet : sbw-conseil.com

Mail : sophie.barbeau-weis@sbw-conseil.com

Tel : 06 64 63 64 42

Inscription définitive à réception de la convention signée

OBJECTIFS :

- Créer une communauté managériale qui partage une culture durable de l'Appréciative Inquiry
- Développer une posture managériale appréciative face à un environnement VICA : Vulnérable, Incertain, Complexe et Ambigu
- Renforcer l'énergie positive des équipes pour soutenir leur engagement dans l'action et favoriser l'intelligence collective

PROGRAMME :

→ 1. Enrichir sa posture managériale avec l'approche Appréciative Inquiry

- Éclairer et expérimenter l'impact du regard positif et du biais de négativité sur les situations professionnelles
- Interroger « la réalité » perçue des situations managériales pour enrichir sa posture et les actions à entreprendre
- Intégrer les principes fondateurs de l'Appréciative Inquiry et ses implications sur la posture managériale
- Interroger la logique pyramidale de l'exercice de l'autorité
- Définir le leadership Ai : dépasser la dualité du management contrôlant versus soutenant
- S'adapter avec l'approche Ai aux évolutions structurelles du secteur (VICA) et identifier les changements de pratique managériale

→ 2. Renforcer l'énergie positive des équipes pour soutenir leur engagement dans l'action, favoriser l'intelligence collective et la dynamique créative, socle de l'Appréciative Inquiry

- Approfondir le modèle Ai (SOAR) pour sortir de l'approche traditionnelle de la résolution de problème
- Dépasser l'inconfort de l'acte managérial pour affirmer ses intentions et ses actions dans une démarche Appréciative qui optimise l'engagement et l'énergie des équipes
- Intégrer les leviers du bien-être au travail dans sa pratique managériale au quotidien en pratiquant le questionnement et la posture appréciative

MOYENS PEDAGOGIQUES :

- Discussion et échange au sein du groupe
- Mise en expérience par des jeux collectifs
- Mise en application autour d'exercices
- Apports conceptuels, visuels et animés

MODALITES D'EVALUATION :

- La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas.
- Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

Public concerné :

- Tout professionnel d'une même communauté professionnelle (même métier, équipe, niveau hiérarchique) : managers, chefs de projet, équipe

Prérequis :

- Aucun prérequis

Dates :

- Nous consulter

Nombre de participants :

- 5 à 8 participants

Délai d'intervention :

- Inférieur à 3 mois à partir de la validation de la commande

Durée :

- 0,5 jour. 8 séquences sur une amplitude de 8 à 10 mois (soit 28 h présentiel)

Lieux :

- Intra-entreprise

Prix :

- Nous consulter - 1800€ par jour - Net de TVA

OBJECTIFS :

- Développer une capacité réflexive sur des situations professionnelles réelles
- Savoir orienter sa réflexion vers l'action, vers des résultats concrets
- Acquérir des savoir-faire de communication : écoute, questionnement, formulation de conseil transférable dans sa pratique professionnelle
- Développer son assertivité : capacité à s'exprimer et à défendre ses droits sans empiéter sur ceux des autres
- Expérimenter la pratique de coopération au travail
- Enrichir ses bonnes pratiques managériales

PROGRAMME :

→ 1. Au démarrage de la formation

- Clarification des concepts et de la philosophie du codéveloppement
- Apprentissage des 3 rôles : client, consultant et facilitateur
- Rappel des règles de fonctionnement du groupe : confidentialité, bienveillance, parler vrai
- Remise d'une fiche technique d'animation du groupe

→ 2. Apprentissage et expérimentation du processus de consultation en 6 étapes

- **Émergence et choix des sujets** : chaque participant évoque une situation dans lequel il est impliqué et pour laquelle il est curieux d'avoir l'avis des autres.
- **Exposé d'une problématique, d'un projet ou d'une préoccupation** (les 3 P) par le client.
- **Clarification** : les consultants apprennent à formuler des questions qui ne contiennent pas de suggestion.
- **Demande et Contrat** : apprentissage du consensus et prise de décision, le client formule sa demande que les consultants acceptent ou proposent de faire évoluer et sur lequel tous s'entendent au final
- **Consultation, exploration** : apprentissage de la divergence de point de vue, développement de l'intelligence collective. Les consultants produisent, ils formulent leurs interrogations, commentaires, témoignages, interprétations, suggestions, hypothèses, analogies.
- **Synthèse et plan d'action** : Passer de la réflexion à l'action. Le client reprend ses notes, indique ce qu'il retient et conçoit un plan d'action qu'il exposera aux clients.

→ 3. Régulation, Evaluation et Apprentissage

- **Apprentissage** : le groupe partage son évaluation de la séance. Tous décrivent leurs apprentissages et en prennent note.

→ 4. A la clôture du cycle de codéveloppement

- Evaluation des apprentissages collectifs à l'aide d'une grille d'apprentissage spécifique

MOYENS PEDAGOGIQUES :

- Animation du groupe par une personne ressource compétente (facilitateur)
- Choix pour chaque séance d'un client et d'une situation
- Processus de consultation précis en 6 étapes

MODALITES D'EVALUATION : La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

Modalités d'accès :

Analyse de la demande : Nous contacter

SBW Conseil

Site Internet : sbw-conseil.com

Mail : sophie.barbeau-weis@sbw-conseil.com

Tel : 06 64 63 64 42

Inscription définitive à réception de la convention signée

STRESS, POTENTIEL INDIVIDUEL ET COMMUNICATION : LES LEVIERS POUR AGIR

OBJECTIFS :

- Développer des compétences psychologiques et des habiletés à faire face aux situations professionnelles inconfortables sur le plan émotionnel et pour agir plus sereinement
- Clarifier ce qui a du sens pour soi et agir dans le sens de ses valeurs pour enrichir sa vie professionnelle
- Activer ses ressources personnelles et ses compétences pour construire des solutions efficaces

Page | 9

PROGRAMME :

Inscrire la formation dans la dynamique collective

- Présentation de la formation par la direction/RH de l'entreprise

ATELIER N°1/ Stress et des émotions : les leviers pour agir

- Repérer pour soi et les autres les liens entre santé au travail, bien-être au travail et activité professionnelle
- Identifier les facteurs de tensions pour soi qui génèrent du stress
- Repérer ses propres manifestations de stress et leurs conséquences
- Expérimenter le lien entre pensées automatiques, émotions et comportements
- Développer les compétences de gestion du stress et des émotions avec l'outil : le GPS de ma vie professionnelle
- Apprendre à se relaxer : proposition et expérimentation d'exercice (mindfulness, cohérence cardiaque), comme régulateur émotionnel

ATELIER N° 2/ Potentiel individuel : les valeurs et les forces en action

- Focaliser l'attention sur notre pouvoir d'agir en situation : réduire le biais de négativité
- Renforcer son rapport à l'action : s'investir à partir de ses valeurs professionnelles
- Renforcer son rapport à l'action : identifier et cultiver ses forces personnelles
- Prendre appui et mobiliser autour des forces et des valeurs du collectif

ATELIER N° 3/ Communication : émotions positives et estime de soi

- Expérimenter l'enquête appréciative pour faire vivre les réussites et générer de nouvelles possibilités d'action
- Acquérir les outils pour une communication active constructive
- Enrichir l'estime et l'affirmation de soi

MOYENS PEDAGOGIQUES :

- Discussion et échange au sein du groupe
- Approche expérientielle, à partir des situations individuelles
- Mise en application autour d'exercices + remise des cartes pédagogiques
- Apport conceptuel

MODALITES D'EVALUATION :

- La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas. Un questionnaire d'évaluation est remis à chaque participant au terme de la formation.

Public concerné :

- Tout professionnel sans lien hiérarchique entre eux

Prérequis :

- Aucun prérequis

Dates :

- Nous consulter

Nombre de participants :

- 8 participants maximum

Délai d'intervention :

- Inférieur à 3 mois à partir de la validation de la commande

Durée :

- 0,5 jour par atelier soit 1,5 jour pour le cycle de formation

Lieux :

- Intra-entreprise

Prix :

- Nous consulter - 1800 - Net de TVA

Modalités d'accès :

Analyse de la demande : Nous contacter

SBW Conseil

Site Internet : sbw-conseil.com

Mail : sophie.barbeau-weis@sbw-conseil.com

Tel : 06 64 63 64 42

Inscription définitive à réception de la convention signée



DEMANDE DE RENSEIGNEMENT

Permettant de vous contacter au plus vite pour analyser votre demande

Page | 10

Consultable sur : sbw-conseil.com

A envoyer à : admin@sbw-conseil.com

INTITULÉ DE LA FORMATION :

CHOIX DES DATES :

L'ENTREPRISE :

Nom :

Adresse :

Tél :

RESPONSABLE FORMATION OU SIGNATAIRE DE LA CONVENTION

Nom : Prénom : Tél:

Email:

PARTICIPANT: () Mme () M.

Nom : Prénom :

Date de naissance : CP lieu de naissance :

Commune et pays de naissance : Fonction :

Tél : Email:

RÈGLEMENT DE LA FORMATION

Entreprise :

Adresse (si différente de celle mentionnée ci-dessus):

OPCO / Organisme paritaire collecteur (nom, adresse) :

() Je reconnais avoir pris connaissance des conditions générales de vente mentionnées au verso

Responsable de traitement : chargée de l'administration des formations externes de SBW Conseil

() En cochant cette case, vous acceptez que les informations vous concernant fassent l'objet d'un traitement informatique destiné au service Formation de SBW Conseil et soient utilisées aux seules fins de « gestion des stages ». La durée de conservation de ces données est de 3 ans. Conformément au règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016, vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité et d'effacement : des informations qui vous concernent en vous adressant au délégué à la protection des données : sophie.barbeau-weis@sbw-conseil.com. Vous avez la possibilité d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle.

Fait à :

Le :

Cachet et signature obligatoires :





Conditions générales de ventes

ORGANISATION DES FORMATIONS

Le Règlement Intérieur, les éléments relatifs aux moyens et méthodes pédagogiques ainsi que les objectifs inscrits dans les différents programmes sont adressés par mail à l'entreprise cliente qui les fait suivre aux stagiaires lors de la convocation aux sessions. Les horaires de formation sont contractuellement établis. Les stagiaires sont tenus de les respecter. Conformément à la réglementation de la formation continue, les attestations de formation ne seront délivrées qu'à l'issue de la Formation et sous réserve que le stagiaire l'ait suivie dans son intégralité.

CONDITIONS D'ANNULATION

Toute annulation à l'initiative du client doit être communiquée par écrit au moins 15 jours ouvrés avant le début de la formation. Pour toute annulation dans les 15 jours ouvrés précédant le 1er jour de formation, celle-ci doit être motivée par un cas de force majeure. À défaut, le client sera redevable de la moitié du coût de la formation non suivie. En cas d'absence non motivée par un cas de force majeure au début ou en cours de stage, le client reste redevable de la totalité du coût de la Formation non suivie. SBW Conseil se réserve le droit de modifier, de reporter ou d'annuler la Formation dans les 15 jours ouvrés précédant le 1er jour de Formation, dans des circonstances indépendantes de sa volonté et en particulier si le nombre de participants est jugé pédagogiquement insuffisant.

PRIX ET MODE DE RÈGLEMENT

Le prix par stage en intra-entreprise est indiqué sur chaque fiche de formation. Les tarifs sont également consultables sur notre site internet et sur le catalogue de l'année en cours. Le règlement se fait à l'issue de la formation à la réception de la facture. SBW Conseil est exonérée de TVA, en vertu de l'article 261-4-4 du code général des impôts.

ADMINISTRATION

Dès l'analyse de la demande réalisée et accord des parties pour l'engagement dans la formation, SBW Conseil adresse :

- Une convention de formation adressée au client
À l'issue de la formation :
- Une attestation de fin de stage est remise à chaque stagiaire, et une attestation de présence est envoyée à l'établissement Financeur.

PRISE EN CHARGE PAR UN OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES - OPCO

En cas de règlement par l'OPCO dont dépend le client, il appartient à celui-ci d'effectuer la demande de prise en charge avant le début de la formation, si la formation est gérée par subrogation. Si l'accord de prise en charge de l'OPCO ne parvient pas avant le 1er jour de la formation, les frais de formation seront intégralement facturés au client.

N° déclaration d'activité : 84691553869

SIRET : 83442374100026





Les formateurs

L'ensemble de nos formations est assuré par des consultantes-formatrices, psychologues du travail et des organisations, du réseau SBW Conseil

Page | 12



Sophie BARBEAU-WEIS : Psychologue du Travail et des Organisations (Lyon)
Consultante et Dirigeante de SBW Conseil



Annie DEBARD : Psychologue du travail et des Organisations (St Etienne)
Consultante et Docteure en psychologie du travail et de organisations



Renée CHABOUD : Psychologue du Travail et des Organisations, DU de psychologie positive (Lyon)
Consultante, formatrice et coach



Christine FAURE-PATRAS : Psychologue du Travail et des organisations et Coach (St Etienne)
Consultante, formatrice et coach



Ce que disent les stagiaires de nos formations

Page | 13

« Travaux pratiques intéressants, bonne qualité de l'animation, très bonne écoute, bonne répartition entre apports théoriques et pratiques »

GE – Sensibilisation à la prévention des RPS

« Mettre des mots sur les difficultés rencontrées »
« Accepter le fait que c'est normal de stresser dans certaines situations »
« Les supports, la bienveillance de l'animateur »
« Le fait de manier la pratique et le théorique, la bonne circulation de la parole »

DECITRE – Stress, potentiel individuel et communication

« Très bien, formation ponctuée d'exemples permettant de comprendre les contenus de la formation »
« Formatrice connaissant très bien leur domaine et qui partagent leurs passions et leurs compétences »

GEFCO – Développer la santé au travail avec les EDDT®

« Une séance d'EDDT a lieu cette semaine : un chouette moment de travail collectif ! »

SEPR - Développer la santé au travail avec les EDDT®

« Avec l'EDDT, des décisions peuvent être prises en équipe pour éviter trop d'informations descendantes »

La Roche - Développer la santé au travail avec les EDDT®

« Formation très intéressante et enrichissante, elle était adaptée au contexte et au niveau des stagiaires »

HCL Technologie– Sensibilisation à la prévention des RPS

