



### Catalogue de formation



Sociologie pour l'action

Initiation à la sociologie des organisations

Professionnalisation au diagnostic et à l'accompagnement des changements

Coaching sociologique des pratiques et parcours professionnels

Formation d'équipe de dirigeants





### Notre approche au service d'une sociologie pour l'action

Les propositions suivantes regroupent des formations que nous avons conçues et mises en œuvre depuis plusieurs années dans diverses organisations publiques, associatives et privées ou établissements d'enseignement supérieur.

Ces formations visent le développement de compétences d'analyse, d'action et de réflexivité transférables dans les différents contextes professionnels des participants.

La compréhension sociologique des organisations de travail, des processus de changement, des identités et des trajectoires professionnelles constituent des ressources pour éclairer l'action et se positionner comme acteur.

Ces propositions reposent sur des méthodes pédagogiques actives qui alternent des apports théoriques et méthodologiques, la présentation de résultats de recherche récents et des applications aux situations concrètes des participants. Elles s'articulent à nos travaux de recherche et interventions dans les diverses organisations pour favoriser l'engagement des participants dans la formation. La sociologie représente un vecteur d'apprentissage de compétences comportementales et relationnelles, mobilisables dans les organisations.

La co-animation des formations constitue enfin un point d'unité des différentes actions. Ce dispositif permet l'encadrement de travaux d'application et de travail en sous-groupes ainsi que le croisement de regards et d'expertises sur le monde du travail.

## Sommaire général

Modalités pédagogiques	p. 4
Sommaire des formations	p. 5
Parcours de formation	p. 6
Parcours personnalisés	p. 7
L'offre de formation	p. 8-21
Une équipe, une dynamique collective	p. 22-24
Nos engagements réciproques	p. 25
Validation des compétences	p. 26
Accueil et accompagnement	p. 27
Tarifs des formations	p. 28
Ils nous ont fait confiance	p. 29





### L'articulation de différentes modalités pédagogiques

Nos formations visent à couvrir les différentes dimensions professionnelles des fonctions d'accompagnement de changement et à acquérir des compétences :

- d'analyse des situations,
- de conception et d'animation de dispositifs de changement,
- de distanciation et de positionnement personnel face aux multiples enjeux des parties prenantes internes.

Nos formations reposent sur une pédagogie active, adaptée à des adultes en formation, alternant :

- Apports théoriques et méthodologiques
- Présentation d'enquêtes de terrain et de résultats de recherche
- Récits d'expériences des stagiaires
- Travail en ateliers sur des cas pédagogiques
- Mises en situation et jeux de rôles
- Réflexivité sur la pratique professionnelle et les parcours





Initi	ation à la sociologie des organisations	
	Comprendre les dynamiques de coopération au travail  Découverte de la sociologie appliquée aux changements  Coopérer en mode projet dans les services de santé et de sécurité au travail	p.11 p.12 p.13
	fessionnalisation au diagnostic et à l'accompagnemeingements	nt des
	Pratique du diagnostic socio-organisationnel  Conception de stratégies de changement  Parcours certifiant en accompagnement sociologique des changements	p.14 p.15 p.16-17
Coa	ching sociologique des pratiques et parcours profession	onnels
>	Développer son professionnalisme par l'analyse collective des pratiques	p.18
>	Accompagnement au repositionnement professionnel	p.19
>	Trouver sa place	p.19
>	Trajectoire professionnelle et construction de soi : quelle mise en mouvement ?	p.18
Fori	mation des équipes dirigeantes	
>	Agir et Décider dans un monde en mutation	p.20
>	Auto-diagnostic et stratégie de développement des organisations	p.21
>	Femmes dirigeantes - Parcours et pratiques	p.22



## Parcours de formation

### Initiation à la sociologie des organisations

Comprendre les dynamiques de coopération au travail

Découverte de la sociologie appliquée aux changements Coopérer en mode projet dans les services de santé et de sécurité au travail

Professionnalisation au diagnostic et l'accompagnement des changements

Pratique du diagnostic socioorganisationnel

Conception de stratégies de changement Parcours certifiant Accompagner les changements par la sociologie

Coaching des pratiques et des parcours professionnels

Développer son professionnalisme par l'analyse collective des pratiques

Accompagnement au repositionnement professionnel

Trouver sa place

Trajectoire professionnelle et construction de soi Formation d'équipes de dirigeants

Agir et décider dans un monde en mutation

Auto-diagnostic et stratégie de développement des organisations

Femmes dirigeantes Parcours et pratiques



### Modalités d'accès à la formation

### A qui s'adressent les formations ?

Les modules de formation s'adressent à des cadres opérationnels, fonctionnels ou dirigeants en poste.

Les pré-requis consistent à disposer d'une expérience de la position de management, de fonctions supports, de chargés d'études ou de consultants pour bénéficier utilement des apports de la formation.

Des échanges préalables sont développés avec l'organisation commanditaire de ces formations, mais aussi avec les personnes concernées, pour valider que l'offre proposée correspond bien à leurs attentes et leurs besoins de formation.

### Un accès large aux actions de formation

La plupart des formations sont accessibles à tous les publics définis dans les offres détaillées, sans condition préalable, dans la mesure où il s'agit de cursus courts de sensibilisation aux éclairages sociologiques des contextes, situations de travail ou des parcours professionnels.

### Des pré-requis pour la professionnalisation au diagnostic et à l'accompagnement des changements

Un pré-requis consiste à avoir suivi le module d'introduction à l'analyse sociologique ou un équivalent pour accéder aux autres modules.

Une validation de formations antérieures peut être effectuée lors d'un entretien et sur présentation d'attestation de ces formations pour pouvoir accéder à ces modules.

### COMPRENDRE LES DYNAMIQUES DE COOPERATION AU TRAVAIL



### **Objectifs**

- Présenter des résultats de recherche récents sur des problématiques contemporaines de coopération au travail
- Sensibiliser à la mise en œuvre pratique de ces grilles par application à des situations vécues par les participants

### Modalités pédagogiques

- Travaux en atelier sur des cas pédagogiques ou des situations concrètes apportées par les participants.
- Apports théoriques, présentations de recherches récentes...

### Contenu

- Apports théoriques et méthodologiques construits de manière spécifique en fonction des thématiques retenues
- Thématiques à déterminer avec le commanditaire:
- ✓ Coopérations intergénérationnelles
- ✓ Rapport au travail et valeur travail
- ✓ Crises organisationnelles
- ✓ Evolution du rapport à l'autorité
- Différences et chocs culturels, etc.

### Durée

1 à 4 jours

### Pour qui?

Stage intra entreprise, destiné aux cadres, opérationnels ou fonctionnels (systèmes d'informations, communication, qualité, RH, formation...) et autres fonctions support

### Compétences professionnelles visées

- Dépasser le sens commun sur une thématique professionnelle en intégrant des résultats de recherche récents
- Faire le lien avec des expériences vécues et des contextes professionnels
- > Aborder les interactions et la coopération dans son contexte professionnel de manière différente

### DÉCOUVERTE DE LA SOCIOLOGIE APPLIQUÉE AUX CHANGEMENTS



### **Objectifs**

- Questionner les représentations managériales du changement
- Découvrir et connaître les principaux travaux sociologiques sur les organisations et leurs processus de transformation
- Repérer les conditions de réussite d'un changement organisationnel

### Modalités pédagogiques

 Serious game construit à partir d'un cas réel d'intervention en entreprise

### Contenu

Le serious game permet de progressivement découvrir les différents éléments d'une situation réelle d'accompagnement de changement, pour laquelle les stagiaires ont à proposer une analyse et une stratégie de changement sur-mesure.

Des apports sociologiques permettent d'enrichir la compréhension des processus de changement et facteursclés de réussite

Des ateliers soutiennent l'appropriation de ces apports et l'enrichissement de la pratique et de la posture de chaque participant

### Durée

4 jours en 2 sessions

### Pour qui ?

Stage intra ou inter entreprise, destiné aux personnes en situation de management, de conduite de projet ou expert métier

### Compétences professionnelles visées

- Comprendre les dimensions collectives et systémiques des processus de changement.
- Développer une approche sur mesure du changement en tenant compte d'un contexte organisationnel et social.
- Définir un positionnement d'acteur de changement en appliquant à sa propre situation professionnelle ces éclairages sociologiques.

### COOPERER EN MODE PROJET DANS LES SERVICES DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL



### **Objectifs**

- Etayer la pratique de management par compréhension des processus de changement dans les organisations.
- Analyser les ressources et modalités de changement à l'échelle des systèmes d'acteurs dans un service SST
- Clarifier sa posture de pilote de projets de changement et développer des compétences relationnelles pour accompagner le changement
- Proposer un espace d'échanges des pratiques de management du changement autour de repères communs

### Modalités pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques sur le mode projet, la coopération, l'intelligence situationnelle et les capacités relationnelles
- Travaux en atelier sur des cas pédagogiques, mises en situation ou des situations concrètes apportées par les participants.
- Présentation d'enquêtes de terrain récentes.

### Contenu

- Projet et coopération : des formes de travail en projet
- Intelligence situationnelle et approche stratégique
- Mode projet et ses outils
- Les capacités relationnelles : enrôlement, conviction, négociation et compromis

### Durée 3 jours

### Pour qui?

Stage intra ou inter entreprise, destiné aux préventeurs santé-sécurité au travail, médecin du travail

### Compétences professionnelles visées

- Analyser les conditions de lancement et de déroulement d'un mode projet
- Savoir convaincre et enrôler des acteurs autour d'un projet
- Savoir négocier et générer des compromis en mode projet
- Transférer les apprentissages sur des cas pédagogiques aux situations concrètes des participants pour en dégager des repères pour l'action

### PRATIQUE DU DIAGNOSTIC SOCIO-ORGANISATIONNEL



### **Objectifs**

- Consolider un professionnalisme en matière d'études sociales propres à l'organisation d'appartenance des participants
- Développer des référentiels théoriques et pratiques communs au sein du réseau de spécialistes d'études sociales appartenant à une même organisation

### Contenu

### **Module 1 -** Conception de l'étude qualitative

Démarche d'enquête en sociologie du travail et des organisations

L'enquête exploratoire ; Hypothèses et panel d'enquête ; Grilles d'entretien et d'observation des situations de travail.

### Module 3 - Aide à l'interprétation sociologique du matériau d'enquête et à la recherche de ressources théoriques ad hoc

Supervision scientifique des chargés d'études dans la phase d'analyse

### Modalités pédagogiques

- Cette formation-action s'articule aux expériences d'études internes en cours de réalisation pour les participants.
- Alternance d'apports théoriques et méthodologiques
- Supervision des participants sur des missions d'étude en cours de réalisation par tutorat individuel ou collectif

### **Module 2 -** Traitement du matériau qualitatif

Principes généraux;
Application et adaptation de la méthode aux situations professionnelles des participants (contraintes de temps, d'organisation, de coopération, outils techniques disponibles

### **Module 4 -** Restitution des données d'enquête

Restitution orale : stratégie de restitution ; dimensions techniques et pratiques de la restitution.

Rédaction de rapports d'étude.

### Durée

suivants

Formation modulaire de 2 jours par module Chaque dispositif est construit, en fonction de la demande, par combinaison d'un ou plusieurs des modules

### Pour qui?

Stage intra destiné aux cadres, consultants internes ou externes, responsables fonctionnels (systèmes d'informations, RH, formation...) en charge de missions d'étude sociales internes

### Pré-requis

comme un
approfondissement pratique
et contextualisé des
connaissances génériques
acquises dans le module B1.
« Introduction l'analyse
sociologique de
l'entreprise ȕ (inter ou intra).
Les participants devront donc
avoir suivi ce cycle en
préalable de ce module de
professionnalisation

### Compétences professionnelles visées

- > Concevoir une étude qualitative mobilisant les méthodologies d'enquête qualitative
- Conduire des entretiens semi-directifs et réaliser des observations du travail
- Analyser le matériau qualitatif en mobilisant des techniques de traitement du matériau et des grilles théoriques ajustées à la problématique
- > Produire des interprétations sociologiques
- Resituer une démonstration et rédiger un rapport

### INITIATION A LA CONCEPTION DE STRATÉGIES DE CHANGEMENT



### **Objectifs**

- Concevoir des stratégies de changement fondées sur une analyse sociologique des organisations
- Clarifier sa posture de pilote de projets de changement
- Créer les conditions d'un échange d'expériences entre participants

### Modalités pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Travail en sous-groupes sur des situations concrètes apportées par les participants
- Echanges d'expériences

### Contenu

- Les théories sociologiques du changement et de l'apprentissage collectif
- Les méthodologies et dispositifs d'intervention
- Production d'un diagnostic sociologique et élaboration de stratégies de changement à propos d'une situation de pilotage de changement
- Grille d'autopositionnement dans des fonctions de pilote de projets de changements

### Durée 4 jours

### Pour qui?

Stage inter ou intra Dirigeants, Cadres, Consultants internes ou externes, Responsables fonctionnels (systèmes d'informations, RH...)

### Pré-requis

Avoir suivi le cycle « Découverte de la sociologie appliquée au changement » ou être formé à la sociologie des organisations et des entreprises

### Compétences professionnelles visées

- > Produire un diagnostic sociologique à partir d'une situation concrète
- Réaliser une approche pronostic et en dégager une problématique de changement social
- Construire une stratégie de changement et un dispositif d'action adaptés au diagnostic de la situation
- > Se positionner comme pilote d'un projet de changement pour contribuer à sa réussite

### PARCOURS CERTIFIANT ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS PAR LA SOCIOLOGIE



### **Objectifs**

- Etayer la pratique d'intervention par un renforcement des connaissances sociologiques sur le changement et par une explicitation personnelle des référents théoriques et pratiques de l'action.
- S'approprier des grilles d'analyse sociologique des processus de changement et de la relation d'intervention.

### Modalités pédagogiques

 Alternance d'apports théoriques et méthodologiques, et de travail en sous-groupes, puis individuel sur des situations professionnelles rencontrées par les participants

### Durée

**15 jours** de formation dont 1 jour d'accompagnement personnalisé à la rédaction du dossier de certification

### Pour qui?

Professionnels en charge d'accompagnement de collectifs professionnels dans une visée d'adaptation, d'évolution ou de changement socioculturel (consultants, internes ou externes, appuis fonctionnels au changement, chefs de projets, appuis RH, développement social, médiateurs...)

### Pré-requis

Connaissances en sociologie des organisations et des entreprises.

Les participants devront avoi suivi le cycle initiation à la sociologie de l'entreprise en préalable de ce module certifiant.

### Contenu

### **Module 1 –** Théorie du changement

L'apprentissage organisationnel, collectif, culturel.

Les instances du changement : l'individu, le groupe, l'organisation, l'acteur dirigeant Les changements observés : points clés de démarches de changement réussies

### **Module 2 -** Dispositifs et outils de

### l'accompagnement

Analyse de la demande Diagnostic sociologique : mise en forme, effets de déplacements cognitifs et stratégie de restitution aux acteurs

Dispositifs et outils d'apprentissage collectif (groupes de propositions, expérimentations contrôlées, effets-formation); Pilotage de projets de changement; Accompagnement et conseil des acteurs dirigeants

### Module 3 -

### Positionnement professionnel

Problématique de la posture d'intervention

Composantes situationnelles et invariants personnels

### Module 4 -

Théorisation de la pratique personnelle

Réalisation du dossier de certification

### PARCOURS CERTIFIANT ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS PAR LA SOCIOLOGIE



### Compétences professionnelles visées

### Etre en capacité de

- > Concevoir et conduire une démarche d'intervention sociologique
- > Analyser la demande et contractualiser avec un commanditaire
- Problématiser le changement souhaité
- Engager un processus d'enquête sociologique ou des groupes de co-production de diagnostic dans l'organisation
- Réaliser une analyse sociologique du fonctionnement, la restituer au sein de l'organisation pour en dégager des pistes et dispositifs d'action
- Se positionner comme intervenant
- Acquérir une posture d'intervenant en lien avec les contextes d'organisation et les profils de l'intervenant
- Produire une analyse réflexive de la démarche d'intervention

### La certification

Production d'une note d'analyse réflexive de 15 à 20 pages sur une dimension clé de la pratique d'accompagnement de changement.
Evaluation par un jury composé d'enseignants et de praticiens-sociologues expérimentés

### DEVELOPPER SON PROFESSIONNALISME PAR L'ANALYSE COLLECTIVE DES PRATIQUES



### **Objectifs**

- Prendre du recul sur sa pratique professionnelle
- Confronter sa pratique avec celles de ses pairs pour dégager les convergences, les synergies, le commun
- Analyser des situations problématiques grâce à des apports théoriques Contextualiser sociologiquement les situations problématiques vécues ; en dégager des ressources d'action collectives et des pistes de repositionnement personnel
- Clarifier les ressorts de son engagement au travail et dans l'institution

### Contenu

- L'échange et l'analyse se font à partir des situations concrètes apportées par les participants.
- L'analyse produite collectivement permet à chaque participant d'en tirer des enseignements et des repères pour sa propre pratique

### Modalités pédagogiques

Chaque séance est animée selon un cadre très précis :

- Un temps d'exposé d'une situation concrète par un participant,
- Un temps d'élaboration sous formes d'analyses partielles et d'effets de résonance avec la pratique des autres participants
- Un temps d'analyses et apports complémentaires par les animateurs.

### Durée

4 jours à raison d'une ½ journée toutes les 6 semaines, soit 8 séances par an

### Pour qui?

Stage inter ou intra

Groupes homogènes par position professionnelle

- Managers opérationnels
- Consultants internes ou externes
- Responsables fonctionnels (RH, systèmes d'information, qualité, formation...)

### Compétences professionnelles visées

- Identifier les symptômes d'une situation problématique, de ses conditions d'émergence
- Identifier des modes d'action pour faire évoluer ces situations
- Capitaliser des analyses et interprétations à partir de situations multiples pour en dégager des repères communs au collectif de pairs.
- S'inscrire dans une dynamique collective et développer des relations de coopération

### ACCOMPAGNEMENT AU REPOSITIONNEMENT PROFESSIONNEL



### **Objectif**

- Dégager les ressources d'action construites dans l'expérience pour les recombiner et les mobiliser dans un projet professionnel
- Favoriser une réappropriation de sa trajectoire professionnelle, relationnelle et personnelle

### Modalités pédagogiques

 Chaque séance prévoit un temps de récit, un temps de retour et d'analyses produites par les participants et les formateurs

### Contenu

- Apports de repères sociologiques sr les identités et les trajectoires professionnelles
- Identification des points de bifurcation, de ruptures et de continuité ainsi que le sens de ces étapes
- Travail individuel et en groupe à partir de thèmes proposés par les formateurs :
- Etapes de la vie professionnelle
- Rapport aux études et orientation professionnelle
- ✓ Expérience de la mobilité
- Conciliation vie privée / vie professionnelle
- Projections dans l'avenir, etc.

### Durée

4 jours à raison d'une ½ journée toutes les 6 semaines, soit 8 séances par an

### Pour qui?

Personnes en situation de reconversion, bifurcation ou transition professionnelle

### Compétences professionnelles visées

- Mettre sa trajectoire professionnelle en perspective par l'analyse sociologique des étapes et discontinuités du parcours
- Analyser des moments charnières et points de bifurcation pour en dégager les dimensions critiques
- Identifier le sens et les ressources mobilisées dans ses expériences
- Dégager des pistes et moyens d'action pour se projeter dans l'avenir

### **TROUVER SA PLACE**



### **Objectif**

- Analyser les situations professionnelles et/ou personnes qui déterminent les places
- Comprendre les différents registres à partir desquels se définissent les places dans l'organisation
- Expérimenter de manière sensible ce qui construit les places et permet de les faire évoluer
- Clarifier les ressorts d'une nouvelle capacité d'action

### Contenu

- L'échange et l'analyse se font à partir des places concrètes vécues par les participants.
- Apports de repères sur les différentes dimensions de la place
- Travail individuel et élaboration collective sur la manière de prendre place dans l'organisation

### Modalités pédagogiques

Le stage est co-animé à partir de:

- Méthodes d'animation diverses (mobilisation corporelle, imaginaire, langagière, mise en situation, jeux de rôles)
- Une alternance entre temps de réflexion individuelle et élaboration collective
- La mobilisation de référentiels disciplinaires pluriels (sociologie, psycho-sociologie)

### Durée

3 jours

### Pour qui?

Stage inter ou intra

- Cadres dirigeants
- Managers opérationnels
- Consultants internes ou externes
- Responsables fonctionnels (RH systèmes d'information, qualité, formation...)
- Chefs de projets ou animateur transversal

### Compétences professionnelles visées

- Analyser et comprendre comment se construisent les places dans l'organisation
- Définir sa place actuelle, ses déterminants et les déplacements nécessaires pour une nouvelle position professionnelle
- Développer de nouvelles compétences relationnelles pour entrer en interaction avec les différents acteurs de l'organisation
- Clarifier les étapes pour occuper pleinement cette place





### TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE ET CONSTRUCTION DE SOI : QUELLE MISE EN MOUVEMENT ?

### **Objectif**

- Amorcer un travail réflexif sur sa trajectoire
- Dégager les différentes dimensions et scènes sociales à partir desquelles se construit un parcours professionnel et personnel
- Explorer les tensions identitaires, et les obstacles qui entravent la capacité d'action, mais aussi els ancrages et ressorts de la trajectoire
- Contextualiser sociologiquement itinéraires professionnels pour dégager des ressources d'action pour chaque participant

### Contenu

- L'échange et l'analyse se font à partir des situations concrètes apportées par les participants.
- L'analyse produite collectivement permet à chaque participant d'en tirer des enseignements et des repères pour sa propre pratique

### Modalités pédagogiques

- Un travail de groupe à partir de la mise en récit du parcours singulier de chacun, enrichie du regard des autres participants
- Une démarche convoquant des registres variés : cognitif, corporel, émotionnelle, imaginaire, symbolique
- Une alternance entre des temps d'implication et de réflexion individuelle, d'échanges interpersonnels et d'élaboration collective

### Durée

**2 jours** et une journée de suivi en option

### Pour qui?

Stage inter ou intra

Toute personnes s'interrogeant sur le sens de sa trajectoire professionnelle, en situation de transition, repositionnement, de prise de fonction, etc.

### Compétences professionnelles visées

- Analyser les ressorts et dynamiques sociales d'une trajectoire professionnelle
- Dégager les ancrages, productions, tensions d'un parcours au regard d'une problématique de repositionnement ou de transition.
- Identifier des modes d'action pour faire évoluer ces situations

### AGIR ET DECIDER DANS UN MONDE EN MUTATION



### **Objectif**

- Prendre du recul et de la hauteur sur des problématiques contemporaines du monde du travail
- Susciter une dynamique d'échanges au sein de l'équipe dirigeante autour des apports théoriques pour fonder une lecture partagée de la situation

### Modalités pédagogiques

 Travail en ateliers sur des situations vécues ou échanges libres autour d'un débat semistructuré sur le mode « café sociologique »

### Contenu

- Conférences ad hoc sur les thématiques choisies :
- ✓ Responsabilité
- ✓ Changement et innovation
- ✓ Coopération
- ✓ Genre et diversité
- √ Gouvernance
- ✓ Relations syndicales, etc
- Suggestions de lectures complémentaires (recueil d'articles de vulgarisation ou de recherche conçus de manière ad hoc)

### Durée

2 jours

### Pour qui?

Dirigeants d'entreprise ou d'association

### Compétences professionnelles visées

- Comprendre les différents registres de problématiques de gestion ou de management et en percevoir la dimension socio-culturelle et les effets de système
- Faire le lien avec des situations concrètes vécues dans l'organisation
- Interroger le positionnement et la pratique de l'équipe dirigeante dans cette situation
- Tirer parti des regards croisés des participants pour nourrir sa pratique de dirigeant

### AUTO-DIAGNOSTIC ET STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DES ORGANISATIONS



### **Objectif**

- Contribuer à la définition de projet de développement par une analyse des ressources et des dynamiques socioculturelles de l'organisation, en particulier à des moments charnière de développement (crises, réorganisations, fusions, changement d'équipe de Direction...)
- Renforcer la cohésion d'équipe par la coélaboration d'une analyse du fonctionnement social et culturel de l'organisation

### Modalités pédagogiques

- Travail collectif d'analyse sur la base de grilles de description du fonctionnement socioorganisationnel de l'entreprise
- Réflexion collective sur les points clés de gestion ou de développement social en lien avec le diagnostic de l'entreprise

### Contenu

- Présentations synthétiques de grilles méthodologiques
- Co-production d'un diagnostic sociologique de l'organisation, sous la supervision des formateurs
- Analyses élaborées par mutualisation d'observations et d'interprétations entre les participants relatives à différentes dimensions :
- ✓ Produits et positionnement économique
- ✓ Logique de développement économique
- ✓ Modèle d'organisation et de management
- ✓ Système de relations internes
- ✓ Identités collectives
- ✓ Culture d'entreprise

### Durée

**5 journées** réparties en 2x2 journées en mode « séminaire résidentiel » espacées de 4 à 6 semaines

+ 1 journée de bilan diagnostic et de réflexion sur les axes pertinents de gestions

### Pour qui?

Groupe de direction restreint ou élargi (5 à 15 personnes maximum)

Formation intra-entreprise

### Compétences professionnelles visées

- Co-produire un diagnostic du monde social d'une organisation donnée
- Mobiliser dans l'analyse des dimensions des « mondes sociaux de l'entreprise »
- > Se positionner dans le groupe de direction et en lien avec les autres acteurs de l'organisation
- Identifier la trajectoire de développement de l'organisation et s'accorder sur les points clés de gestion et enjeux de changement.

### FEMMES DIRIGEANTES, PARCOURS ET PRATIQUES



### **Objectif**

- Prendre du recul sur son parcours professionnel et sa pratique
- Confronter ses analyses avec celles de ses pairs
- Analyser des situations problématiques liées à la condition des femmes au travail, à partir d'apports théoriques

### Modalités pédagogiques

Chaque séance est animée selon un cadre très précis :

- Un temps d'exposé d'une situation concrète par une participante
- Un temps d'élaboration sous formes d'analyses partielles et d'effets de résonance avec la pratique des autres participantes
- Un temps d'analyses et d'apports complémentaires par les formateurs.

### Contenu

- Apports théoriques: genre et travail, déterminants organisationnels du plafond de verre, articulation vie privée/vie professionnelle, analyse des réseaux professionnels...
- Analyse de situations concrètes apportées par les participantes
- Co-construction de pistes d'action pour chacune

### Durée

**4 jours** à raison d'une ½ journée toutes les 6 semaines, soit 8 séances par an

### Pour qui?

Femmes cadres et dirigeantes

Intra ou Inter entreprise

### Compétences professionnelles visées

- Mettre en perspective les déterminants de sa trajectoire professionnelle
- > Identifier le sens et les ressources mobilisées dans ses expériences
- ldentifier les freins organisationnels et personnels à la carrière
- Analyser des moments charnières et tensions vie professionnelle / vie privée pour en dégager les dimensions critiques
- Dégager des pistes et moyens d'action pour se projeter dans l'avenir



### Notre équipe

Nous sommes sociologues du travail et des organisations, spécialisés dans l'analyse du fonctionnement et du changement socioculturel des organisations et du travail.

Nous formons à la compréhension des contextes de travail et l'accompagnement sociologique du changement, auprès de des professionnels du management, des fonctions support, des métiers experts et de la consultance du conseil. Nous amenons les personnes à se positionner comme acteur au sein de leur organisation par le développement de pratiques réflexives sur leur parcours et leur rôle.

### Une dynamique collective garante de la qualité pédagogique

Pour garantir le niveau de la qualité pédagogique et l'adaptation aux différentes situations de formation, nous mettons en place des réunions de supervision trimestrielle de l'équipe de formateurs ainsi que des réunions pédagogiques ad hoc.

Nous faisons évoluer de manière continue les dispositifs pédagogiques et les formations que nous proposons grâce à :

- Notre parcours et nos qualifications en sociologie (du master au doctorat)
- Notre expérience de 20 ans pour chacun en formation professionnelle et dans des cycles supérieurs à l'université (Sciences Po, Celsa, CNAM, INMA, ESCP, Université Paris-Dauphine, Université Paris XIII, BUC Ressources, Ecole doctorale de Université de Lille 3, Université de Louvain, Institut Mines Télecom de Nantes)
- Nos travaux de terrain et nos interventions dans les organisations qui donnent lieu à la production d'articles de recherche et d'ouvrages collectifs
- Notre appartenance au milieu de la recherche (chercheurs associés au Lise) et notre participation régulière à des colloques scientifiques dans lesquels nous intervenons (Association internationale des Sociologues de Langue Française, Comité de Recherche Sociologie de l'Entreprise, ROIP, Hybrida-IS)

Ainsi, en prise directe avec les mondes de la formation continue, de la recherche et du travail, l'équipe de formateurs de SAFIR déploie une veille en continue pour ajuster l'offre aux évolutions des besoins en formation et en faire un véritable laboratoire d'innovations pédagogiques.

### Nos compétences





Christine Audoux a plus de 20 années d'expérience dans le domaine de l'accompagnement des organisations publiques et des métiers de la fonction publique en qualité successivement de consultante interne puis de consultante-sociologue.

Sociologue intervenante et chercheure associée d'un laboratoire de sciences du travail (Lise, CNAM), elle met au service des transformations qu'elle accompagne ses travaux et méthodes sur : la mobilisation et la circulation des savoirs et des pratiques, l'identité et la coopération entre les métiers ; la construction des collectifs, la dynamique des capacités individuelles et collectives ; la régulation managériale ; l'émergence et la construction des réseaux.



Anne-Claude Hinault est maitre de conférences associée à mi-temps au CELSA, au sein du département Ressources Humaines, Management et Organisations. Elle intervient dans les masters Ressources Humaines et Métiers du Conseil. Elle est également sociologue intervenante et formatrice depuis 15 ans et développe des activités de recherche-action, d'intervention et de conception et animation de formations sur-mesure sur des thèmes spécifiques : âge, identité et rapports intergénérationnels dans les organisations ; utopies et innovation socioéconomique ; processus de fusion, modernisation des métiers et accompagnement de sortie de crise ; professionnalisation de managers et consultants.



Florence Osty développe une pratique de sociologue-intervenante depuis près de 25 ans pour accompagner des organisations publiques et privées dans les changements qu'elles ont à vivre. Cette pratique s'adosse à un long parcours de recherche au sein du Lise (CNRS-CNAM) sur les questions de changement dans les organisations et sur l'expérience du travail dans les modes de construction de soi et de liens social de métier.

Professeure affiliée à Sciences Po Paris et directrice d'un Executive Master « Stratégie de l'entreprise et Stratégie de changement », elle transfère des outils, méthodes et concepts issus de la sociologie, à disposition de professionnels et managers.

Un référentiel psycho-sociologique et le travail autour de la voix et du corps viennent colorer sa pratique mêlant les registres du social, du psychique et du sensible.



### Nos travaux et publications

AUDOUX C., « La fabrique de collectifs de recherche collaborative. Une mobilisation de sociologie de la traduction », in GILLET A. et TREMBLAY D-G. (dir.), Les recherches partenariales et collaboratives, PUR, 2017

AUDOUX C. « L'intervention sociologique : un mode de production de connaissance entre science et société », in *Sociologies Pratiques*, « Changement et intervention dans les organisations : l'apport de Marc Uhalde », n° 2, 2016, p. 89-102

AUDOUX C., ROBERT-TANGUY P., « Le management dans des organisations publiques : l'apprentissage d'une fonction de régulation », Revue des Conditions de Travail, Les transformations dans la fonction publique : expérimentations et développement, ANACT, octobre 2018

HINAULT A.C., OSTY F, SERVEL L,, « Réagir, anticiper, soutenir, les sociologues face aux demandes d'accompagnement des changements dans les organisations », *Sociologies Pratiques*, n°36, 2018

HINAULT A.C., OSTY F., « L'analyse du travail comme modalité de construction d'une posture professionnelle : le cas des responsables de site dans une association d'insertion », in *Education Permanente*, Hors série AFPA 2017 : Analyses du travail et intentions formatives, Parution n°HS9 - 2017-1

HINAULT A.C., OSTY F., ROBERT-TANGUY P., THOBOIS P., (coord.) Changement et intervention dans les organisations : les apports de Marc Uhalde, Sociologies Pratiques, n° Hors-série, Presses de Sciences Po, 2016

HINAULT A.C., LEVIS G., « Intervenir en contexte de RPS : les dilemmes du sociologue praticien », *Revue des conditions de travail*, n°1, L'organisation du travail à l'épreuve des RPS, ANACT, 2014

HINAULT A.C., MAZADE O. (coord.), Les identités professionnelles à l'épreuve des transitions, Revue Sociologies Pratiques, n°28, Presses de Sciences Po, 2014

HINAULT A.C., KADDOURI K., UHALDE M., « Cheminer dans les incertitudes de reconnaissance au travail », dans Uhalde, M. (coord.), Les salariés de l'incertitude. Solidarité, Reconnaissance et Equilibres de vie au travail, Octarès, 2013

OSTY F., GAGLIO G., KADDOURI K. (dir) ; Trajectoires professionnelles, trajectoires de vie : engagement et réflexivité, Paris, L'Harmattan, 2017

OSTY F., Vulnérabilité et résistance dans les mutations du travail, in De Nanteuil M. et Meria L., Travail et care comme expériences politiques, Presses Universitaires de Louvain, 2017

OSTY F., « Crise sociale et apprentissage collectif : les deux faces de la transformation des entreprises », Sociologies pratiques hors série, janvier 2016

OSTY F., Métier, in *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Zawieja P. et Guarnieri F., (coord.), Paris, Le Seuil, 2014

OSTY F., Temps sociaux, in *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Zawieja P. et Guarnieri F., (coord.), Paris, Le Seuil, 2014

OSTY F., (Dés)équilibre vie privée./vie professionnelle, in *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Zawieja P. et Guarnieri F., (coord.), Paris, Le Seuil, 2014

OSTY F., Tenir dans les incertitudes, le ressort du métier, in *Le travail de service*, (dir) R.Bercot, P.Zarifian, N.Rahou, Etudes et Documents, ANACT, 2014

OSTY F., « Devenir un professionnel, le rôle multiforme de l'expérience », Education Permanente, n°197, Décembre 2013

OSTY F., La reconnaissance, un impensé organisationnel, in *Agir en clinique du travail*, (dir) Clot Y., Lhuillier D., Paris, Eres, 2010

OSTY F., MINGUET F., En quête d'innovation, du projet au produit de haute technologie, Paris, Hermès, 2008

OSTY F., SAINSAULIEU R., UHALDE M., Les mondes sociaux de l'entreprise, Paris, La Découverte, 2007

OSTY F., Sociologie des professions et des métiers, in *Sociologie du monde du travail,* (dir) N.Alter, Paris, PUF, 2006

OSTY F., Le désir de métier. Engagement, Identité et reconnaissance au travail, Presses Universitaires de Rennes, 2003

# Vos engagements réciproques





### Nos engagements

Les intervenants s'engagent à

- Proposer un cadre de formation qui garantisse un climat de bienveillance dans le groupe et la confidentialité des propos tenus
- Vous aider à formuler et préciser votre besoin de formation pour ajuster au cas par cas le programme, les contenus et les modalités d'apprentissage au contexte et aux compétences et parcours des participants
- Réaliser un débriefing quotidien avec les participants pour apprécier la dynamique collective et les apprentissages en cours. Les formations courtes proposées ne font pas l'objet d'une évaluation continue formelle

### Vos engagements

Les participants aux formations s'engagent à

- Participer aux travaux individuels et collectifs proposés
- Présenter ses propres situations professionnelles
- Suivre avec assiduité la formation

Des feuilles d'émargement signées de manière bi-quotidienne seront transmises à l'employeur ou au financeur.







### Développer, évaluer et valider vos compétences professionnelles

### Formation courtes

Nos formations sont conçues pour que vous puissiez transférer les apports théoriques, méthodologiques et empiriques à des situations concrètes ou à vos situations professionnelles.

Un débriefing oral quotidien vous permettra de faire le point sur vos apprentissages au regard de votre problématique à l'entrée en formation.

Les compétences de compréhension et d'action dans des situations professionnelles seront évaluées par différentes modalités en fin de module, telles

- La présentation d'un diagnostic
- Des propositions de changement
- La production d'un plan d'action présenté à l'ensemble du collectif

### Parcours certifiant

Pour valider les compétences acquises lors du parcours certifiant, nous constituons un jury mixte composés de formateurs et de représentants du commanditaire.

A l'issue d'une présentation des travaux réalisés lors de la formation, une évaluation qualitative attestant de vos compétences vous sera remise.





### Nous adapter à vos besoins et vous accompagner

Nous sommes à l'écoute de votre besoin pour co-construire avec vous, commanditaire ou bénéficiaire, le parcours de formation.

L'analyse de votre demande et de votre problématique (socioorganisationnelle, positionnement ou évolution professionnels, etc.) nous permettra d'ajuster le parcours de formation aux compétences et besoins des salariés.

Selon vos besoins et votre demande, nous réalisons un accompagnement individualisé du parcours (entretiens à la demande).

### Où se déroulent nos formations?

### Formation intra-entreprises

Nous intervenons de préférence chez le commanditaire dans des salles de réunion adaptées à la formation et à l'accueil de groupes.

### > Formations inter-entreprises

Nous réalisons les formations dans des salles répondant aux normes de sécurité des bâtiments habilités à recevoir du public (ERP).

Dans tous les cas, ces salles sont équipées du matériel pédagogique (tableaux, panneaux d'affichage, vidéoprojecteur, tables et chaises; etc.), et nous nous assurons des conditions de sécurité attenantes au ERP (conditions et plan d'évacuation, extincteurs, accès, etc).

### Nous contacter

collectifsafir@gmail.com https://www.safir-asso.fr

Siège social: 44 avenue du Général Leclerc, 75014 PARIS

Adresse de correspondance et de gestion : 9 rue de Romainville, 93100 MONTREUIL



## Tarifs des formations

Stages inter-entreprise	Nb de jours	Tarifs de la formation		
		Entreprise *	Organisations non soumises à la TVA et indépendants*	Individuel*
Comprendre les dynamiques de coopération au travail	2	1 160 €	900 €	460 €
Coopérer en mode projet	3	1 740 €	1 250 €	690 €
Découverte de la sociologie appliquée aux changements	4	2 320 €	1 800 €	920 €
Pratique du diagnostic socio- organisationnel	Module 2 jours	1 160 €	900 €	460 €
Initiation à la conception de stratégies de changement	4	2 320 €	1 800 €	920 €
Parcours certifiant Accompagner les changements par la sociologie	15 +1	8 700 €	6 750 €	3 450 €
Développer son professionnalisme par l'analyse collective des pratiques	4	2 320 €	1 800 €	920 €
Accompagnement repositionnement professionnel	4	2 320 €	1 800 €	920 €
Trouver sa place	3	1 740 €	1 250 €	690 €
Agir et décider dans un monde en mutation	2	1 160 €	900 €	460 €
Femmes dirigeantes Parcours et pratiques	4	2 320 €	1 800 €	920 €

Formations intra-entreprise

Nous consulter pour les tarifs

L'association SAFIR a enregistré son activité de formation sous le numéro 11 94 08024 94 auprès du préfet de région d'Ile de France. Elle est habilitée à facturer ses prestations de formation hors TVA.

<sup>\*</sup> Prix nets de taxes



### confiance ont fait Is nons

















Des entreprises et organisations publiques









Des mutuelles









Des entreprises privées









Des organismes de formation de secteur ou de branche









Sauvegarde de l'Enfant, de l'Adolescent et de l'Adulte en Yvelines.









Des associations







Des organisations professionnelles