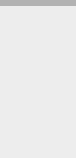


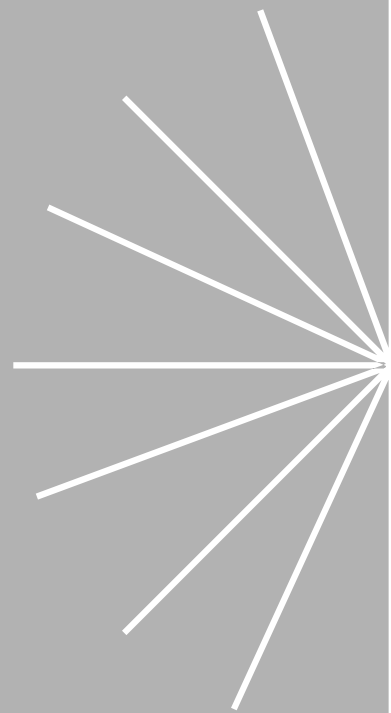
LORCOLSIM
DU SENS À L'ACTION

PRESTATIONS

2021 - 2022



SOMMAIRE



01

Ethique et valeurs

02

Présentation Lorcolsim

03

Co-construire votre projet

- Impulser les dynamiques professionnelles
- Développer les compétences et les savoir-faire
- Légitimiser et optimiser les stratégies de management

04

Equipe Lorcolsim



ETHIQUE ET VALEURS

Croire dans les capacités d'initiatives des femmes et des hommes est loin d'être une gageure en ces temps d'obsolescence programmée. Votre confiance et nos rencontres confortent que le pari de l'humain et du commun est une alternative cohérente et espérante en l'avenir.

Le nouveau catalogue de formation continue 2021- 2022, poursuit nos valeurs et vous présente la palette formative des actions de LorCOLsim. Notre engagement demeure et s'incarne toujours par :

La promotion et le renforcement des compétences professionnelles de l'ensemble des strates de décision et d'exécution,
Le développement des processus innovants dans les organisations de travail en accentuant la qualité de vie au travail,
L'accroissement des forces prospectives et stratégiques des organisations par le biais d'études et de recherche.

Nous poursuivons notre implication pragmatique en vous proposant des actions de formation au plus près des pratiques professionnelles afin de reconnaître les apprentissages formels et valoriser les compétences en action.

Comme Lev Vigotski nous sommes convaincus que "l'homme est plein à chaque minute de possibilités non réalisées ". C'est par la compréhension, l'acceptation et la considération des capacités que la transformation individuelle, professionnelle et sociétale passera.

Une nouvelle fois, nous ambitionnons de construire ensemble des actions pour vous former, vous fédérer, vous soutenir, vous conseiller.

Laurent Courtois,

PRESENTATION LORCOLSIM

Explorons les dimensions du « SENS » !

QUELLE DIRECTION :

Par où passer pour réaliser vos missions de la manière la plus appropriée ?

QUELS SIGNIFIANT/SIGNIFIÉ :

Quelle éthique pour votre métier ? Quelles valeurs mettre en œuvre au quotidien ?

QUELLE SENSIBILITÉ :

Comment agir et interagir face à la complexité de l'humain ?

Cette question se pose au cœur de toutes les structures qui mènent des projets, qu'il s'agisse d'une évolution personnelle ou d'une organisation plurielle.

Notre ambition est de vous aider à impulser la bonne direction dans vos pratiques, pour générer une réussite collective durable et solidaire. Elle est d'autant plus importante car elle implique, l'humain dans toutes ses dimensions et invite à un repositionnement permanent, face aux mutations des organisation du travail et de la société.



AGIR AU PLUS PRÈS DE VOS ATTENTES

VOUS SOUHAITEZ :

- Créer une synergie positive.
- Afficher des valeurs clés pour les incarner au quotidien.
- Fédérer les acteurs autour d'une vision claire.

NOUS VOUS PROPOSONS :

- Des interventions ciblées.
- Une écoute privilégiée pour construire un contenu qualitatif.
- Une approche pratique et responsable.

CO- CONSTRUIRE VOTRE PROJET

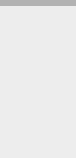


Vous êtes dirigeant(e), et souhaitez organiser avec lorCOLsim une formation en interne pour votre structure, vous souhaitez un conseil, une expertise ou une enquête pour optimiser la force collective de votre projet et de votre stratégie?

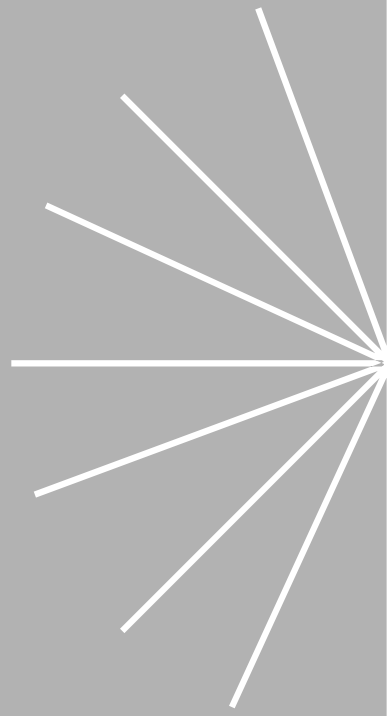
En tenant compte de votre organisation, de vos missions, de vos enjeux, de vos objectifs et de vos capacités, nous construisons avec vous un programme spécifique. Les compétences, les connaissances et l'ingénierie développées par lorCOLsim sont mises au service de vos besoins et de ses acteurs. Sous la responsabilité de Laurent Courtois, l'équipe LorCOLsim dispose d'un réseau d'intervenants, enseignants-chercheurs, professionnels, reconnus pour leur légitimité, leur expertise et leurs qualités pédagogiques.

L'intervention de LorCOLsim se situe à différents niveaux, au plus près de votre réalité professionnelle pour :

- Accompagner vos équipes dans l'actualisation et l'adaptation de leurs connaissances et compétences,
- Accompagner votre comité de direction dans la mise en place de nouvelles stratégies et dans une démarche de conduite du changement,
- Mettre à votre disposition notre savoir-faire dans le champ de la recherche, du conseil et de la formation continue.



IMPULSER LES DYNAMIQUES PROFESSIONNELLES



01

ACCOMPAGNER ET RENFORCER LES COMPETENCES
PROFESSIONNELLES

LE SENS DU TRAVAIL DANS SES DIMENSIONS REFLEXIVES
ET PRAGMATIQUES

MOBILISER LES PARTIES PRENANTES

ACCOMPAGNER ET RENFORCER LES COMPETENCES PROFESSIONNELLES

CONTEXTE

Nous partons du postulat que les pratiques professionnelles se manifestent comme des actes singuliers animés par une intentionnalité, un lien direct entre la réalité et les choses.

Plus qu'une parole parlée, le partage des expériences nous semble en adéquation avec le fait de concevoir les pratiques professionnelles comme des connaissances à part entière. Cela nécessite qu'elles soient réfléchies, argumentées, élaborées et partagées.

Nous proposons une action pour relier ce qui peut être délié dans la relation et l'accompagnement, en s'appuyant sur les compétences et les savoir-faire des professionnels.

Puisque la pratique est un processus de transformation d'une réalité en une autre réalité, il nous semble important que les professionnels portent une démarche de réflexion, de mise de sens pour continuer à agir, quotidiennement, de manière pragmatique.

OBJECTIFS

- Partager les expériences et mieux identifier les savoirs engagés dans la pratique professionnelle.
- Renforcer les compétences professionnelles dans l'accompagnement des usagers.

CONTENUS

- Identification et partage des expériences professionnelles : apports notionnels sur le diagnostic professionnel et sur la responsabilité au travail.
- Confrontation des pratiques, mutualisation et bonification des expériences professionnelles et des situations de travail : apport notionnel sur les rapports sociaux au travail et sur les systèmes d'information et de communication.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Méthode active visant à :

L'expression individuelle et collective.

L'accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.

Les apports et les éclairages théoriques adaptés.

PUBLIC

Tous salariés au sein d'une organisation professionnelle au maximum 12 personnes.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation.

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

1 session de 3h tous les mois ou tous les 2 mois sur 1 an.

INTERVENANT

Laurent Courtois Docteur en sociologie.

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 450 € la séance.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.

LE SENS DU TRAVAIL DANS SES DIMENSIONS RÉFLEXIVES ET PRAGMATIQUES

CONTEXTE

Les mutations du monde du travail, accentuées par la pandémie, provoquent des changements conséquents des pratiques professionnelles, mettant en questionnement les évolutions du travail.

Dans ce contexte, les pratiques professionnelles se retrouvent interrogées dans leur légitimité et leur sens. Pour y faire face, et dans une volonté de mobilisation des compétences, l'action de formation apparaît comme un levier des plus cohérents. Elle doit pouvoir développer le sens pragmatique de l'activité professionnelle, renforcer les professionnalités et, par sa fabrication de sens, améliorer la qualité de vie dans les organisations de travail.

OBJECTIFS

- Améliorer continuellement les compétences professionnelles, individuelles et collectives.
- Développer la réflexivité des professionnels dans l'action.
- Savoir utiliser des outils facilitant la mise de sens dans les pratiques professionnelles.

CONTENUS

- Approche théorique et conceptuelle du sens au travail.

Être en capacité d'identifier les représentations et les biais cognitifs du sens au travail à partir de notions et d'ateliers collaboratifs.

- Action dans la pratique professionnelle

Être en capacité de mettre en lien les pratiques professionnelles avec les théories, le cadre réglementaire et législatif.

Être en capacité de rattacher les expériences professionnelles aux situations de travail réel et prescrit.

- Capitalisation formative

Être en capacité de formaliser la pratique du sens au travail.

Être en capacité d'utiliser des outils favorisant la cohérence professionnelle.

Être en capacité d'élaborer un argumentaire réflexif sur le sens au travail.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Méthode active visant à :

L'expression individuelle et collective.

L'accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.

Les apports et les éclairages théoriques adaptés.

PUBLIC

tous salariés au sein d'une organisation professionnelle au maximum 12 personnes

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation.

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

1 session de 3h tous les mois sur 6 mois

INTERVENANT

Laurent Courtois Docteur en sociologie.

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 450 € la séance.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.



MOBILISER LES PARTIES PRENANTES

CONTEXTE

L'hybridité des acteurs dans la mise en place d'actions nécessite une élaboration pour mieux appréhender la plus-value qu'elle produit. Les professionnels investis dans des pratiques partenariales, collaboratives ou coopératives mobilisent et développent des agirs issus de professionnalités et expériences multiples.

L'enjeu est de ne pas se perdre dans ce tissu d'acteurs afin de capitaliser sur les pratiques communes qui en font sa cohérence.

OBJECTIFS

- Appréhender des notions d'interventions et d'innovations sociales en pratique.
- Cartographier les dynamiques des parties prenantes.
- Formaliser un cadre commun des pratiques professionnelles au service d'une mission.

CONTENUS

- Un enjeu de cohérence des parties prenantes du dispositif.

Approche conceptuelle du sens au travail et des formes de capitalisation des expériences professionnelles.

- La dynamique d'interdisciplinarité : collaborer, coopérer, co-construire.

Approche des différenciations entre les formes de travail existantes dans l'organisation de travail : collaboratives, coopératives, co-construites.

- Participation, pouvoir d'agir, capacités en milieu professionnel.

Définition des différentes notions de participation et de place des personnes accueillies dans leur projet.

- Définir, nommer expliquer son travail en lien avec les autres acteurs.

Approche sur l'identification communicationnelle des jeux et enjeux au sein des équipes professionnelles : l'argumentation et l'explication, la dynamique de l'incompréhension et des tensions par les mots, la qualité de l'information.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Méthode active visant à :

L'expression individuelle et collective.

L'accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.

Les apports et les éclairages théoriques adaptés.

PUBLIC

Tous salariés au sein d'une organisation professionnelle au maximum 12 personnes

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation.

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

3 jours

INTERVENANT

Laurent Courtois Docteur en sociologie

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

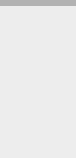
TARIFS

A Partir de 900 € la journée de 6h.

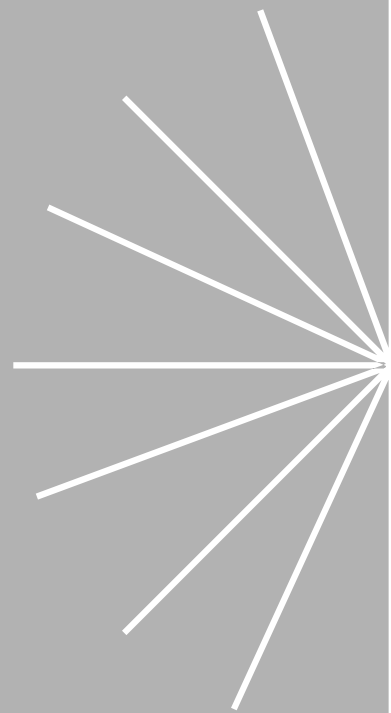
Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.





DEVELOPPER LES COMPETENCES ET LES SAVOIR-FAIRE



02

LES POSTURES PROFESSIONNELLES BIENTRAITANTES

LA COMMUNICATION PROFESSIONNELLE ET L'ACTION EDUCATIVE

FACE A L'AGRESSIVITE ET A LA VIOLENCE

OBSERVATION ET ELABORATION DU PROJET PERSONNALISE

MISE EN PLACE D'UNE DEMARCHE ETHIQUE

RELATION EDUCATIVE

LES POSTURES PROFESSIONNELLES BIENTRAITANTES

CONTEXTE

La proximité des deux concepts de bientraitance et de maltraitance signale une profonde résonance entre les deux.

Utiliser le terme de bientraitance oblige les professionnels à prendre conscience de la responsabilité positive de leur action. Il apparaît nécessaire que chaque participant situe ses intentions et ses actes professionnels dans un horizon d'amélioration continue des pratiques.

La bientraitance est donc à la fois démarche positive et mémoire du risque qu'il est important d'actualiser.

OBJECTIFS

- Connaître les dispositions réglementaires.
- Mettre en lumière la compréhension de la bientraitance dans les équipes.
- Rechercher un référentiel commun.
- Renforcer les postures bientraitantes au sein des établissements.
- Partager les expériences et reconnaître les compétences professionnelles en matière de bientraitance.

CONTENUS

- Approche critique des notions de bientraitance et de maltraitance ; distinction entre maltraitance institutionnelle et violence.
- Rappel de la législation civile et pénale.
- Les deux recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM.
- Le rôle et la responsabilité de la direction et de l'encadrement dans le soutien aux professionnels dans leurs pratiques de bientraitance.
- Elaboration des axes d'amélioration des pratiques de bientraitance.
- Les protocoles : de signalement des événements indésirables, de traitement des faits de maltraitance et de prévention de leur récurrence.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.

Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expériences, apports conceptuels pour renforcer les compétences.

Accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.

PUBLIC

tous salariés au sein d'une organisation professionnelle au maximum 12 personnes

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation.

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

2 jours

INTERVENANTS

Laurent Courtois Docteur en sociologie

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 900 € la journée de 6h.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.

LA COMMUNICATION PROFESSIONNELLE ET L'ACTION ÉDUCATIVE

CONTEXTE

L'évolution des pratiques éducatives implique aujourd'hui une meilleure prise en considération des attentes et des besoins des usagers. Dans cette perspective, la relation éducative et les manières d'utiliser les mots et la parole en direction des usagers deviennent des enjeux essentiels dans l'élaboration d'un accompagnement éducatif bienveillant.

Savoir comprendre, articuler et accompagner l'écoute, le verbe et l'action, devient incontournable pour des pratiques professionnelles bienveillantes.

OBJECTIFS

- Renforcer les compétences relationnelles avec les usagers à partir des qualités d'écoute, d'expression et de considération des équipes professionnelles.
- Communiquer de manière efficace et bienveillante avec les équipes en étayant sa pratique éducative de méthodes et concepts pragmatiques et actuels.

CONTENUS

- Parler, dire et faire : processus d'une pratique professionnelle,
- Les logiques d'intention, de présupposition, d'apriori et d'implicite dans la relation à l'utilisateur,
- La volonté et la capacité du professionnel à analyser son degré de maturité de communication à l'utilisateur,
- Développer son intelligence émotionnelle dans la relation et l'accompagnement de l'utilisateur,
- Identifier les qualités et les besoins de l'utilisateur pour adapter sa communication,
- Construire une posture d'écoute active de l'utilisateur.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.

Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expériences, apports conceptuels pour renforcer les compétences.

Accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.

PUBLIC

Tous salariés au sein d'une organisation professionnelle au maximum 12 personnes.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation.

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

2 jours

INTERVENANTS

Laurent Courtois Docteur en sociologie

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 900 € la journée de 6h.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.

FACE A L'AGRESSIVITE ET A LA VIOLENCE

CONTEXTE

La réalité quotidienne des professionnels confrontés à la question de la violence et/ou de l'agressivité est un facteur qui peut mettre en échec la démarche d'accompagnement et entraîner une spirale relationnelle où les usagers, les professionnels et les familles ne co-construisent plus. Comment comprendre ces passages à l'acte ? Comment appréhender et prévenir la question de « la maltraitance ordinaire » abordée dans le rapport de la HAS (Haute Autorité de Santé) publié en 2009 qui souhaite instaurer une dynamique de bientraitance?

OBJECTIFS

- Appréhender les différentes formes de violences des personnes au sein d'un contexte institutionnel.
- Identifier, anticiper les dynamiques de violences et d'agressivité.
- Renforcer les postures face aux actes violents.

CONTENUS

- Travail sur leurs perceptions et représentations autour de la violence et de l'agressivité.
- La violence comme processus : agressivité, conflits violence. Repérer identifier le processus.
- Méthodes permettant une communication non-violente.
- Identification des leviers existants pour prévenir et lutter contre la violence.
- Travail sur les postures professionnelles responsables.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.

Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expériences, apports conceptuels pour renforcer les compétences.

Accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.

PUBLIC

Tous salariés au sein d'une organisation professionnelle au maximum 12 personnes

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation.

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

2 jours

INTERVENANTS

Laurent Courtois Docteur en sociologie

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 900 € la journée de 6h.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.

OBSERVATION ET ELABORATION DU PROJET PERSONNALISE

CONTEXTE

Le projet s'est imposé dans la société comme l'élément structurant le parcours de vie. Dans le champ médicosocial, il prend une dimension législative pour garantir une émancipation de l'utilisateur tout au long de sa vie. La Haute Autorité de santé a renforcé le cadre de la mise en œuvre du projet personnalisé par des recommandations de bonnes pratiques professionnelles impactant positivement les relations résident/professionnel.

Au-delà, le projet personnalisé est un document qui témoigne de la cohérence au sein d'une équipe pluridisciplinaire en fédérant les professionnels autour d'une culture commune sur ses valeurs fondatrices.

OBJECTIFS

- Comprendre le contexte et les enjeux législatifs relatifs au projet personnalisé.
- Identifier et maîtriser les différentes étapes de la co-construction du projet personnalisé.
- Être en capacité de poser des objectifs adaptés, mesurables et de les réadapter si nécessaire.
- Repérer dans sa pratique les axes d'amélioration à envisager et définir un plan d'action.

CONTENUS

- La législation de référence et la recommandation de l'ANESM sur « les attentes de la personne et le projet personnalisé ».
- Les étapes de l'élaboration du PP.
- La conduite du PP et la fonction du référent du projet de la personne.
- Le suivi et l'évaluation du PP : la question des indicateurs.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.

Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expériences, apports conceptuels pour renforcer les compétences.

Temps de travail collaboratif et formatif pour prendre de la distance en se questionnant sur la problématique du harcèlement dans les espaces professionnels.

PUBLIC

Professionnels en situation d'accompagnement d'utilisateurs des secteurs social, médico-social et sanitaire, au maximum 12 personnes

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation.

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

3 jours

INTERVENANTS

Laurent Courtois Docteur en sociologie.

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 900 € la journée de 6h.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.

MISE EN PLACE D'UNE DEMARCHE ETHIQUE

CONTEXTE

Dans un contexte de préoccupations professionnelles où le sens « du et au » travail est bousculé, inscrire une démarche éthique est un enjeu indéniable.

Si ce sont de multiples raisons qui poussent les professionnels à acquérir une compétence éthique, il n'en demeure pas moins qu'un cadre sémantique et opérant existe pour accompagner ces choix professionnels.

Structurer une démarche éthique nécessite une capacité à mesurer sa part de responsabilités dans les actions engagées et d'en mesurer les conséquences. En se nourrissant de plusieurs formes d'éthique, dont l'éthique de la discussion et l'éthique de responsabilité, les situations professionnelles trouveront un sens à leurs actions.

OBJECTIFS

- Définir les notions d'éthique et de démarche éthique.
- Situer la relation éducateur-résident dans le contexte législatif et évaluatif.
- Identifier les conflits éthiques dans les situations d'accompagnement.

CONTENUS

- L'éthique à l'épreuve de ses origines et de ses interprétations : le fondement de ses valeurs et de ses distinctions (éthique/déontologie, éthique/droit, éthique/morale).
- Approche de l'éthique en situations professionnelles : système de représentation à l'épreuve du questionnement : études de situation.
- L'éthique de discussion : le résident-sujet/le résident-acteur dans son droit à l'expression et à l'information.
- L'éthique de responsabilité dans un contexte institutionnel : système institué/instituant à l'épreuve du questionnement : études de situation.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.

Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expériences, apports conceptuels pour renforcer les compétences.

Temps de travail collaboratif et formatif pour prendre de la distance en se questionnant sur la problématique de l'éthique dans les espaces professionnels.

PUBLIC

Professionnels en situation d'accompagnement d'usagers des secteurs du social, médico-social et sanitaire au maximum 12 personnes.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation.

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

1 jour

INTERVENANTS

Laurent Courtois Docteur en sociologie

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 900 € la journée de 6h.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.



CONTEXTE

A partir des bases de la relation éducative, approfondir la relation à l'usager nécessite de questionner les notions de responsabilité et de l'observation dans des temps de vie professionnelle ordinaires. De manière pragmatique il est essentiel de s'appuyer sur la loi de la situation, pour mesurer l'impact de l'environnement et de l'intentionnalité dans les interactions.

La communication bienveillante qu'implique la relation éducative trouve aussi ses ressources, dans le contexte et la situation vécue, permettant aux aptitudes et aux attitudes des acteurs d'utiliser leurs ressources.

OBJECTIFS

- Construire des apports pratiques et opérationnels pour une relation optimale avec les personnes accueillies,
- Conceptualiser des notions clés pour appréhender l'environnement situationnel de la relation,
- Permettre la réflexivité dans la construction des compétences professionnelles pour garantir une qualité de la relation éducative.

CONTENUS

- Apport sur la fonction d'accueil, accueillant/accueilli dans la relation éducative.
- Apport sur la notion de responsabilité engagée dans la relation.
- Approche des dynamiques de communication bienveillante.
- Apports sur les notions d'intention, de situation et d'expérience dans les dynamiques relationnelles.
- Compréhension de l'explicite et de l'implicite dans la relation éducative.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.

Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expériences, apports conceptuels pour renforcer les compétences.

Temps de travail collaboratif et formatif pour prendre de la distance en se questionnant sur la relation éducative dans les espaces professionnels.

PUBLIC

Professionnels en situation d'accompagnement d'usagers des secteurs social, médico-social et sanitaire au maximum 12 personnes.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation.

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

2 jours

INTERVENANTS

Laurent Courtois Docteur en sociologie

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

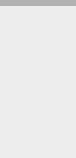
Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

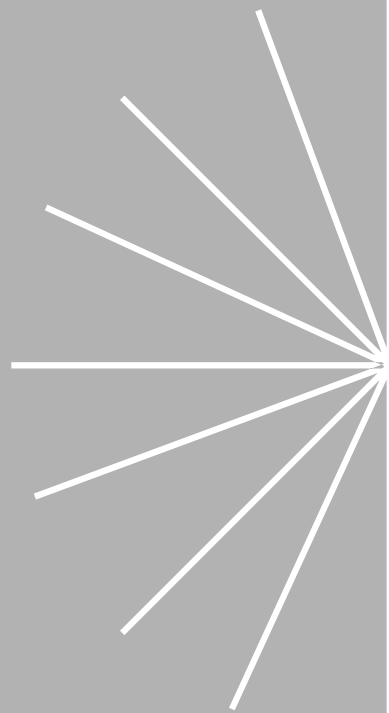
A Partir de 900 € la journée de 6h.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.



LEGITIMISER ET OPTIMISER LES STRATEGIES DE MANAGEMENT



03

OPTIMISATION DU PROCESSUS D'AIDE A LA DECISION
DANS LE SYSTEME MANAGERIAL

LA COMMUNICATION MANAGERIALE : UNE COMPETENCE
ESSENTIELLE DANS L'ENCADREMENT DES EQUIPES

LE MANAGEMENT OPERATIONNEL DES EQUIPES
PROFESSIONNELLES

OPTIMISATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DES
EQUIPES PAR UN MANAGEMENT ADAPTE

GERER POSITIVEMENT LES CONFLITS AU TRAVAIL

OPTIMISATION DU PROCESSUS D'AIDE A LA DECISION DANS LE SYSTEME MANAGERIAL

CONTEXTE

Dans tout système organisationnel, le processus décisionnel, sa compréhension, sa clarté, favorise la qualité du sens au travail.

Entre le sommet stratégique et le centre opérationnel, la ligne hiérarchique occupe un rôle privilégié pour élaborer et contribuer à une dynamique décisionnelle adaptée et cohérente.

OBJECTIFS

- Optimiser la force stratégique et opérationnelle des processus décisionnels.
- Elaborer une aide à la décision effective et qualitative.
- Favoriser les synergies dans les équipes d'encadrement.

CONTENUS

A partir de situations concrètes, éclairées par des apports théoriques, la formation abordera :

- L'évolution du rôle et de la place de chacun au sein de l'équipe.
- Les interactions verticales dans la dynamique managériale.
- La formalisation du processus décisionnel et son impact.
- Analyse et élaboration des outils d'aide à la décision.
- Mesure de leurs impacts.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.

Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expérience, apports conceptuels pour renforcer les compétences.

Accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.

PUBLIC

Equipe de direction, cadres intermédiaires et fonctions supports des secteurs social, médico-social et sanitaire. Au maximum 12 personnes.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation.

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

3 jours

INTERVENANTS

Laurent Courtois Docteur en sociologie.

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 900 € la journée de 6h.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.

LA COMMUNICATION MANAGERIALE : UNE COMPETENCE ESSENTIELLE DANS L'ENCADREMENT DES EQUIPES

CONTEXTE

L'évolution des pratiques managériales implique aujourd'hui une meilleure prise en considération des attentes et des besoins des professionnels.

La fonction de communication managériale s'impose donc comme l'interface active d'une politique de qualité de vie au travail. Elle nécessite des aptitudes à mobiliser, à coordonner, à encadrer les pratiques, tout en impulsant une motivation dans la réalisation des activités de travail. Savoir comprendre, articuler et accompagner l'implicite et l'explicite dans la communication professionnelle devient incontournable pour un management bienveillant.

OBJECTIFS

- Renforcer les compétences d'encadrement à partir des qualités d'écoute, d'expression et de considération des équipes professionnelles.
- Communiquer de manière efficace et bienveillante avec ses équipes en étayant sa pratique managériale de méthodes et concepts pragmatiques et actuels.

CONTENUS

Parler, dire : élaborer une communication managériale performative à partir des notions clés en communication.

Identification des différents styles de communication à partir de la situation et de la stratégie institutionnelle.

Approche et diagnostic de son intelligence émotionnelle lors des réunions d'équipe et des entretiens professionnels.

Outils de communication à l'heure du virtuel et du management participatif.

Outils d'évaluation des impacts de sa communication managériale.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.

Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expériences, apports conceptuels pour renforcer les compétences.

Accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.

PUBLIC

Equipe de direction, cadres intermédiaires et fonctions supports des secteurs social, médico-social et sanitaire. Au maximum 12 personnes

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation.

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

3 jours

INTERVENANTS

Laurent Courtois Docteur en sociologie.

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 900 € la journée de 6h.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.

LE MANAGEMENT OPERATIONNEL DES EQUIPES PROFESSIONNELLES

CONTEXTE

La proximité avec les équipes professionnelles est un enjeu qui doit tenir en équilibre, une cohésion et une cohérence forte pour les encadrants.

En identifiant, les forces et les axes d'amélioration de son management opérationnel, le cadre de proximité peut optimiser sa posture et ses compétences. Par la visibilité et la lisibilité de son management, il construit un environnement de travail où le sens n'est jamais absent. Par ce levier, il facilite l'adhésion de l'équipe dans la mise en œuvre de leurs actions au quotidien.

OBJECTIFS

- Identifier la fonction et les compétences managériales de l'encadrement de proximité.
- Optimiser son impact auprès des équipes.
- Rendre lisible les actions managériales auprès des équipes.

CONTENUS

Approche de la fonction managériale dans son effectivité.

Identification de sa posture managériale.

Renforcement des dynamiques communicationnelles.

Elaboration d'outils au management d'équipes professionnelles.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.

Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expériences, apports conceptuels pour renforcer les compétences.

Accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.

PUBLIC

Tous salariés au sein d'une équipe de cadres et de responsables, et de coordinateurs des secteurs social, médico-social et sanitaire au maximum 12 personnes

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation.

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

3 jours

INTERVENANTS

Laurent Courtois Docteur en sociologie

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 900 € la journée de 6h.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.

OPTIMISATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DES EQUIPES PAR UN MANAGEMENT ADAPTE

CONTEXTE

Dans un contexte de mutation du travail l'encadrement et le management sont fortement sollicité. Afin de maintenir une qualité de vie au travail, et un processus décisionnel cohérent, il apparaît essentiel de réinterroger le concept clé du management. Mettre en lien son positionnement managérial avec le travail réel de des équipes est un défi quotidien qu'il faut accompagner au mieux.

OBJECTIFS

- Optimiser la force stratégique et opérationnelle des processus décisionnels en direction des équipes.
- Elaborer une communication managériale adaptée en direction des équipes.

CONTENUS

L'exposé de situations concrètes.
Approche théorique et factuelle de situations particulières.
Elaboration d'hypothèses d'actions ou d'organisations.
Des apports dynamiques et réflexifs autour de notions clés du management opérationnel.
Diagnostic du climat social des équipes.
Identification et résolution des situations complexes.
Communication managériale, enjeux et conséquences
La formalisation de pistes et de process pour expérimentation et capitalisation.
Analyse et élaboration des outils d'aide au management.
Mesure de leurs impacts en direction des équipes.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.
Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expérience, apports conceptuels pour renforcer les compétences.
Accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.
Favoriser les synergies dans les équipes d'encadrement.
Impacter positivement l'environnement de travail et les dynamiques d'équipes professionnelles.

PUBLIC

Professionnels en situation d'encadrement des secteurs social, médico-social et sanitaire au maximum 12 personnes.

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation.

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

5 séances de 3h tous les 2 mois

INTERVENANTS

Laurent Courtois Docteur en sociologie
Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 450 € la séance.
Frais de déplacement en sus.
Devis détaillé sur demande.

GERER POSITIVEMENT LES CONFLITS AU TRAVAIL

CONTEXTE

Il s'agit d'amener les équipes d'encadrement à s'approprier une approche de gestion des conflits basée sur le facteur humain, la clarification des enjeux et la charge émotionnelle. La formation s'adresse à tous les membres d'un service ou d'une ligne managériale souhaitant gérer de manière responsable un conflit au sein de leurs équipes, développer une atmosphère de positivité et de performance, pour ainsi éviter les coûts inutiles et diminuer les risques psychosociaux.

OBJECTIFS

- Anticiper les conflits en adoptant les bonnes attitudes.
- Canaliser les situations conflictuelles.
- Maîtriser les méthodes et les procédures de gestion des conflits dans l'organisation du travail

CONTENUS

Apports de méthodes pour adopter une posture assertive et juste pour canaliser les comportements opposants.

Identification de l'origine du conflit et apprentissage des outils pour maîtriser son émotion.

Apports sur le cadre législatif sur les responsabilités salarié/employeur.

Les différentes étapes de l'entretien de recadrage.

Mettre en place un plan d'action concret de gestion de conflit.

Utilisation de techniques de communication pour faire évoluer un comportement.

DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Apports et éclairages théoriques adaptés.

Etudes de cas concrets, situations de terrain, retours d'expérience, apports conceptuels pour renforcer les compétences.

Accompagnement des participants dans leur analyse en favorisant les efforts de recherche individuelle et collective.

Favoriser les synergies dans les équipes d'encadrement.

Impacter positivement l'environnement de travail et les dynamiques d'équipes professionnelles.

PUBLIC

Professionnels en situation d'encadrement des secteurs social, médico-social et sanitaire au maximum 12 personnes

PRE REQUIS

Aucun pré requis

MODALITES GENERALES

Les formations sont programmées en fonction de la demande du commanditaire et majoritairement hors vacances scolaires. Les calendriers sont établis en tenant compte des impératifs organisationnels des structures et des effectifs prévus. Pour les participants en situation de handicap des modalités pédagogiques et formatives pourront être adaptées en amont de la formation.

MODALITES D'EVALUATION

Formation longue : Auto-positionnement du stagiaire à l'entrée en formation par rapport aux objectifs.

Formation courte : Echanges autour des attentes et des acquis du stagiaire au vu de la formation.

Evaluation : Lors de la session, chaque module est évalué de manière formative (QCM questions/réponses, jeux formatifs, etc.)

DUREE

2 jours

INTERVENANTS

Laurent Courtois Docteur en sociologie

Profil si autre intervenant : sociologue, psychologue ou professionnel qualifié.

LIEU DE LA FORMATION

Intra : formation à destination des professionnels d'un même établissement et adaptée sur-mesure en fonction de la demande de la structure dans des locaux adaptés à l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

TARIFS

A Partir de 900 € la journée de 6h.

Frais de déplacement en sus.

Devis détaillé sur demande.



LORCOLSIM EQUIPE

LE CABINET LORCOLSIM
VOUS ACCOMPAGNE POUR CONSTRUIRE ENSEMBLE ET
RÉALISER UNE ACTION PERSONNALISÉE DANS L'INTÉRÊT DE VOTRE
ORGANISATION ET DE SES ACTEURS



En tenant compte de votre organisation, de vos missions, de vos enjeux, de vos objectifs et de vos capacités, nous construisons avec vous un programme spécifique.

Les compétences, les connaissances et l'ingénierie développées par lorCOLsim sont mises au service de votre projet et de ses acteurs.

Sous la responsabilité de Laurent Courtois, lorCOLsim dispose d'un réseau d'intervenants, enseignants-chercheurs, professionnels, reconnus pour leur légitimité, leur expertise et leurs qualités pédagogiques.

En fonction de vos besoins, l'intervention de LorCOLsim peut se situer à différents niveaux, et être au plus près de votre réalité professionnelle.

Conditions générales de vente

Inscriptions

Toute inscription ne prend effet qu'à réception du retour du devis signé par une personne habilitée. Dans le cas de la prise en charge par un OPCA, il incombe au client de demander à l'OPCA compétent la prise en charge de la formation. Celle-ci sera formalisée par un contrat de prestation entre Lorcolsim et l'OPCA ou par un accord de prise en charge.

Convention

La convention de formation sera adressée à l'entreprise au plus tard 10 jours ouvrés avant le démarrage de la formation. Un exemplaire de la convention sera complété par l'entreprise et retourné à Lorcolsim avant le démarrage de la formation. Un dossier complet précisant les modalités pratiques d'organisation de la formation est joint à l'établissement.

Tarif des formations

Les prix des formations incluent le coût de la prestation pédagogique.

Annulation

En cas d'annulation dans un délai inférieur à une semaine précédant la date prévue de la formation, la totalité des frais de formation reste due

Dans le cas où l'effectif est insuffisant, Lorcolsim réserve la possibilité de reporter ou d'annuler avant la date prévue de début de la formation.

Lorcolsim se réserve la possibilité d'annuler une prestation en cas d'indisponibilité majeure de l'intervenant. Sont considérés comme cas de force majeure, outre ceux habituellement retenus par la jurisprudence des cours et tribunaux français : les grèves totales ou partielles, internes ou externes à l'entreprise, le blocage des moyens de transport, les intempéries, la maladie ou accident entraînant une indisponibilité de l'intervenant ou tout autre cas indépendant de la volonté des parties empêchant l'exécution normale des présentes conditions générales.

Facturation

Une facture libellée en Euros est adressée au client ou, le cas échéant à l'organisme collecteur, à l'issue de chaque session de formation ou selon les modalités libellées dans la convention. Dans le cas de non prise en charge des frais de prestation par l'organisme collecteur, l'entreprise s'engage à régler les factures émises par Lorcolsim.

Les paiements devront être effectués par virement bancaire ou chèque bancaire à l'ordre de Lorcolsim. Le client paiera

Lorcolsim à 30 jours date de facturation. Aucun escompte n'est accordé en cas de paiement anticipé.

Après une première relance écrite restée infructueuse, tout retard de paiement est passible d'une pénalité calculée au taux de 3 fois le taux d'intérêt légal (Loi LME N°2008-776).

En cas de paiement effectué par un OPCA, il appartient au client de s'assurer de la bonne fin du paiement par l'organisme qu'il a désigné. Dans le cadre d'un règlement par un OPCA, si le participant est absent 1/2 journée ou plus, le montant non pris en charge par l'OPCA sera à régler par l'entreprise du participant.

Programme des formations

Lorcolsim se réserve la possibilité de modifier le programme des formations en accord avec les structures.

Documentation

La documentation remise aux participants ne peut être reproduite pour diffusion ou communication au public, sans l'autorisation expresse de Lorcolsim.

Responsabilités

L'obligation de Lorcolsim au titre de la formation est une obligation de moyens. Lorcolsim est titulaire d'une police d'assurance garantissant sa responsabilité civile et professionnelle au cas où celle-ci serait engagée. De même, le client s'assurera tant pour lui que pour son personnel pour les conséquences de sa responsabilité civile.

Informatique et libertés

Les informations à caractère personnel qui sont communiquées par le client à Lorcolsim en application et dans l'exécution des commandes et/ou ventes, pourront être communiquées aux partenaires contractuels de Lorcolsim pour les besoins desdites commandes. Conformément à la réglementation française qui est applicable à ces fichiers, le client peut écrire à Lorcolsim pour s'opposer à la communication de ces informations le concernant. Il peut également, à tout moment, exercer ses droits d'accès et de rectification dans le fichier de Lorcolsim.

Litige

Tout différent portant sur l'interprétation ou l'exécution des présentes conditions générales de vente pour les sessions de formation inter-établissements, sera soumis à la juridiction compétente de Poitiers .

LORCOLSIM

DU SENS À L'ACTION