

# ICAS ACADEMY LEADERS

## Lunch sessions, workshops, trainings

La digitalisation, les modèles de travail comme le télétravail et le mélange des générations constituent des facteurs qui modifient notre vie professionnelle de manière décisive et durable. Il est attendu de la part des cadres dirigeants de mener l'entreprise à travers ces transformations. Le rythme soutenu du monde toujours plus complexe du travail nous oblige à adopter un traitement conscient et durable de nos plus précieuses ressources : nous-mêmes et nos employés. Un mode de vie et de direction sains réduisent le stress et augmentent la performance et la motivation.

La transformation doit de ce fait venir d'en haut. Nos nouvelles formations ICAS Academy Leaders Trainings vous donneront les moyens nécessaires pour assimiler de nouvelles compétences de direction.

### Types de formation (tous sont également proposés sous forme de webinaires)



Les **lunch sessions** sont des présentations informatives sur des sujets spécifiques. Pendant ladite session d'une heure, les participants apprennent les éléments les plus importants de chaque sujet.

Lunch session (1 heure)

Grâce aux lunch sessions, vous et vos collaborateurs recevez en peu de temps et à moindre coût des informations ciblées. Nos formateurs expérimentés vous guident à travers le sujet et restent disponibles pour tout complément d'information ou toute question individuelle après la présentation.



Nos **workshops** offrent un aperçu plus approfondi d'un sujet donné. Un groupe de 10-15 personnes travaille sur un sujet dans le but d'approfondir leurs connaissances et d'émettre des suggestions pour la vie quotidienne.

Workshop (2 heures)

Les workshops de deux heures permettent d'acquérir des connaissances et vous motivent, vous et vos employés, à redéfinir les comportements et les actions existants et à trouver des solutions pour renforcer la responsabilité personnelle et les compétences en matière de santé.



Lors d'un **training**, un sujet est traité en profondeur pendant quatre heures. Dans un groupe de 10 à 15 personnes, des informations pertinentes pour la pratique sont transmises et des stratégies d'action concrètes à appliquer au quotidien sont développées.

Training (4 heures)

Au cours de nos formations de quatre heures, vous et vos collaborateurs obtenez des connaissances approfondies sur un sujet et des outils efficaces pour identifier les difficultés personnelles à un stade précoce et y remédier par des mesures appropriées.

## Public cible

### Cadres supérieurs et direction

Pour les tâches de leadership complexes telles que la gestion de problèmes de toxicomanie, le harcèlement moral ou le harcèlement sexuel, il est nécessaire de renforcer ses connaissances et de perfectionner sa propre gestion des ressources.

### Ressources humaines

Augmentez la résilience de vos responsables RH. Les gestionnaires du personnel mènent souvent des entretiens exigeants et éprouvants. Mais qu'en est-il de la gestion de leurs propres ressources ?

## Éventail de thèmes

### En tant que modèle, adopter un mode de direction sain

Diverses études montrent qu'un style de direction respectueux et sain a un impact positif sur les employés. L'appréciation, une communication ouverte et l'encouragement des points forts de chaque employé ne sont pas seulement favorable à la santé et la motivation, mais ont également une influence positive sur la performance tout en augmentant le niveau de satisfaction. Cependant, de nombreux supérieurs hiérarchiques n'ont pas conscience de leur rôle de modèle. Car le comportement d'un cadre supérieur inspire les employés pour préserver et renforcer leur propre santé afin de mieux s'adapter aux exigences de notre époque.

- Une meilleure perception de soi et une conscience introspective : comment mes employés perçoivent mon attitude ?
- Accorder une plus grande attention à vos propres besoins et à ceux de vos employés.
- Trouver un style de direction qui favorise la santé et l'équilibre

---

### Leadership numérique

Cette formation met au centre le facteur humain à l'époque du bouleversement permanent. La digitalisation ne fait pas uniquement référence aux nouvelles technologies et aux nouveaux modèles de gestion, mais requiert plus particulièrement une transformation sur le plan cognitif, dans son attitude et le profil émotionnel de la gestion.

- Quel état d'esprit est demandé pour le processus de digitalisation ?
- Comment pouvons-nous supprimer les barrières mentales face à la digitalisation ?
- Quelles sont les méthodes innovantes et facilement applicables avec lesquelles vous et vos employés rendez possible la digitalisation ?

---

### Gestion dans le cadre du mélange des générations

Des équipes incluant plusieurs générations sont aujourd'hui la règle. Afin d'exploiter de manière optimale et globale le potentiel de la diversité des générations au sein des entreprises, un cadre dirigeant doit tenir compte des différentes valeurs et préférences au sein d'une équipe.

- Exploitation de tous les avantages de la diversité des générations au sein d'une entreprise par la direction
- Respect des particularités des générations occupant une fonction de cadre dirigeant
- Évitement des conflits de groupes par des préjugés, les stéréotypes, la méfiance et les malentendus

### **Quelle attitude adopter avec les employés souffrant de troubles psychiques ?**

Les supérieurs hiérarchiques sont de plus en plus souvent confrontés à des employés soumis à de fortes pressions. Cet événement s'adresse aux RH. Les participants apprennent :

- la manière dont la charge mentale et les troubles psychiques doivent être identifiés comme étant des symptômes, et les conséquences que cela implique pour la vie professionnelle.
- identifier les obligations auxquelles les supérieurs hiérarchiques sont soumis en vue de maintenir la santé psychique de leurs employés.
- quels sont les signes permettant de reconnaître les employés souffrant de troubles psychiques, quelle est la meilleure méthode pour aborder ce sujet et de quelle manière apporter un soutien ciblé.
- quel est le rôle que joue l'équipe dans le relationnel avec les employés souffrant de troubles psychiques et quels pièges les supérieurs hiérarchiques doivent-ils éviter.

---

### **Burnout - aider suffisamment tôt les collaborateurs menacés**

La prévention du burnout est également une question de direction, car des collaborateurs individuels ou des équipes entières qui s'épuisent engendrent des coûts élevés. Les participants découvrent :

- ce qu'est et n'est pas un burnout, comment il survient et quels sont les facteurs de risques principaux.
- pourquoi un burnout est souvent seulement détecté lorsque la santé et la performance sont déjà fortement compromises et comment un risque de burnout chez soi et chez les autres est détecté.
- comment les dirigeants peuvent gérer les collaborateurs chez lesquels ils craignent un épuisement et où résident les opportunités, mais également les limites, en matière de responsabilité de gestion.

---

### **L'intimidation et le harcèlement sexuel**

Les dirigeants ont des obligations de diligence vis-à-vis de leurs collaborateurs. Celles-ci comprennent l'obligation de protéger les collaborateurs contre l'intimidation et le harcèlement sexuel. Mais quelle est la bonne méthode pour intervenir ou prendre des précautions ? Les participants apprennent :

- ce qu'il faut entendre par intimidation et harcèlement sexuel en matière de droit du travail.
- dans quel cadre juridique les dirigeants ont une marge de manœuvre pour soutenir les personnes concernées.
- comment ils soutiennent concrètement les personnes concernées.

---

### **Comment interagir avec des collaborateurs à risque de dépendance ?**

La détection des risques de dépendance chez un employé ainsi que le soutien apporté à ce dernier représentent par conséquent deux éléments essentiels de la prévention interne en matière de santé. Mais comment réagir lorsqu'on soupçonne un collaborateur de souffrir d'un tel problème ? Les participants apprennent :

- quels sont les principaux mécanismes de dépendance ainsi que les risques et les conséquences liés aux substances et aux comportements addictifs.
- quels sont les troubles comportementaux susceptibles de dissimuler un éventuel problème de dépendance.
- à déterminer et à adopter le processus opportune en fonction des possibilités de l'entreprise pour aider les collaborateurs à risque de dépendance ou ceux souffrant déjà d'une addiction.

## Langues

Nous offrons nos formations en français, allemand, anglais et italien. Autres langues sur demande.

## Formateurs

Nos formatrices et nos formateurs sont des spécialistes en gestion de la santé au travail ou des psychologues avec de nombreuses années d'expérience professionnelle en psychologie du travail.

Notre savoir-faire est basé sur notre expérience pratique que nous acquérons lors de la consultation et l'assistance quotidienne de nos clients.

## Coûts

		<i>Événement sur place</i>	<i>Webinaire</i>
Lunch session	1 heure	CHF 750	CHF 550
Workshop	2 heures	CHF 1'150	non recommandé en tant que webinaire
Training	4 heures	CHF 1'300	non recommandé en tant que webinaire

Le prix comprend la préparation et la documentation.

Pour les événements sur place, les frais de voyage et le temps de déplacement sont facturés en sus, au tarif forfaitaire de CHF 150 par événement.

L'offre est valable pour les clients ICAS.

Les prix s'entendent hors TVA.

## Infrastructure

Les formations se dérouleront **dans vos locaux** dans des salles de formation adaptées.

Les **lunch sessions** peuvent **également** être organisées **sous forme de webinaire**.

## Sujets

Si vous souhaitez une formation sur un sujet qui ne figure pas dans la liste, n'hésitez pas à nous contacter. Nous vous conseillons volontiers et élaborons des contenus sur mesure qui répondent exactement aux besoins de votre entreprise.



## Contactez-nous

ICAS Suisse Sàrl  
Hertistrasse 25  
8304 Wallisellen  
Tél.: 044 878 30 00

info@icas.ch  
[www.icas.ch](http://www.icas.ch)