Cardinale sud

CATALOGUE DE NOS PARCOURS DE FORMATIONS EN LIGNE

https://cardinale-sud-solutions.com/e-learning

QUELQUES MOTS SUR NOS FORMATIONS EN LIGNE

Cardinale sud, cabinet de conseil et de formation en Qualité Sociale® a récemment lancé une **dizaine de parcours e-learning** en réponse au besoin croissant de ses entreprises partenaires de former leurs collaborateurs sur les **sujets incontournables du social.**

En complément ou indépendamment des formations en présentiel, ces parcours e-learning sont vendus sous forme de **licences individuelles** et comprennent de nombreux **contenus téléchargeables**. Au delà d'un certain nombre d'apprenants, nous pouvons vous proposer des formations scorm sur devis.

Nos parcours sont **personnalisables** en fonction de vos besoins (personnalisation, chartage, format Scorm, intégration de vos politiques managériales, standards et procédures sur devis).

Chaque module comprend des questions pour faire **progresser** les apprenants au fur et à mesure du parcours et leur permettre **d'assimiler** les apprentissages **durablement.**

NOS OPTIONS DE PARCOURS

E-LEARNING & FORMATION EN PRÉSENTIEL

Pour se préparer en amont d’une formation en présentiel.

FORMATION EN PRÉSENTIEL & E-LEARNING

Pour renforcer les connaissances suite à une formation.

E-LEARNING SEUL

Pour se former rapidement et en autonomie

LES ATOUTS DE NOS FORMATIONS EN LIGNE

1. Un **gain de temps** pour vos équipes qui peuvent se former en autonomie selon leurs disponibilités (de 30 minutes à 2 heures)
2. Une réponse à vos **besoins de formations** dont des thématiques obligatoires en prévention.
3. Des formations en **blended learning** : en complément de nos formations en présentiel si besoin.
4. Possibilités de **personnaliser les formations** pour votre entreprise : charte graphique et contenu modulables sur devis.
5. Deux formats possibles : **licences individuelles ou Score package** selon le nombre d'apprenants.
6. Des taux de **satisfaction et de complétion** élevés : 96 % 95 % respectivement.

11 PARCOURS

- Voyage en pays syndical p 6
- Management social p 7
- Management social, anticiper une crise sociale p 8
- Crise sociale causes et conséquences p 9
- Manager un représentant du personnel p 10
- CSE : Missions, rôle et fonctionnement de l'instance p 11
- Prévention des RPS, agissements sexistes et harcèlements

  version manager p 12 *et version collaborateur* p 13
- Management d'équipe - Organiser et piloter l'activité p 14
- Management d'équipe : communiquer efficacement p 15
- Manager la relation individuelle du travail p 16

- Notre exigence qualité : certifications & partenariats p 17
- Nos tarifs de formations et conditions générales de vente p 18
- Témoignages et avis p 19
- Votre contact p 20
- Notre histoire & équipe p 21
- Références p 22-23
- Nos convictions p 24

VOYAGE EN PAYS SYNDICAL

- Le syndicalisme aujourd'hui en France
- L'origine des syndicats d’aujourd’hui
- Syndicalisme d’opposition
- Syndicalisme d’accompagnement
- Le financement des syndicats
- Les besoins et attentes du personnel en matière sociale

OBJECTIF : COMPRENDRE LE PAYSAGE SYNDICAL FRANÇAIS ET SA SPÉCIFICITÉ

PUBLIC : DIRIGEANTS, MANAGERS, FONCTIONS RH, SALARIÉS

MANAGEMENT SOCIAL

1 – Détecter et traiter les irritants sociaux

- Principes de management social- Introduction
- Définition d'un irritant social
- Détecter les irritants sociaux
- Traiter les irritants sociaux : quelle démarche ?

2 – Gérer la relation avec un représentant du personnel

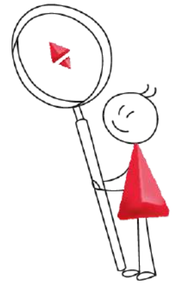
- Représentants élus et les mandats syndicaux
- Manager un salarié titulaire d'un mandat , Introduction
- Clé N°1 : les heures de délégation
- Clé N°2 : La liberté de déplacement
- Clé N° 3 : la liberté d'expression
- Clé N°4 : la protection des salariés exerç

3 – Construire ses indicateurs de climat social

- Être attentif aux signaux faibles
- Choisir ses indicateurs de climat social

4 – Communiquer sur le social avec ses équipes

- Introduction
- Construire sa communication sociale



OBJECTIF : ÊTRE ACTEUR DU CLIMAT SOCIAL EN TANT QUE MANAGER

PUBLIC : DIRIGEANTS, MANAGERS

MANAGEMENT SOCIAL, ANTICIPER UNE CRISE SOCIALE

4 premiers modules de la formation Management social

(page précédente)

5 – Crises sociales, causes et conséquences

- Données juridiques de la grève
- Naissance et allure générale d'une crise
- En quoi la crise nous remet en cause
- Diminuer l'impact de la déstabilisation
- Le jeu des acteurs

OBJECTIF : PRÉVENIR ET GÉRER UNE CRISE SOCIALE EN TANT QUE MANAGER

PUBLIC : DIRIGEANTS, MANAGERS

CRISE SOCIALE, CAUSES ET CONSÉQUENCES

- Données juridiques de la grève
- Naissance et allure générale d’une crise
- En quoi la crise nous remet en cause
- Diminuer l'impact de la déstabilisation
- Le jeu des acteurs

OBJECTIF : COMPRENDRE ET CERNER UNE CRISE SOCIALE : CAUSES ET CONSÉQUENCES, CADRE JURIDIQUE

PUBLIC : DIRIGEANTS, MANAGERS, FONCTIONS RH

MANAGER UN REPRÉSENTANT DU PERSONNEL

1 – Panorama des instances

- Représentants élus et les mandats syndicaux
- Composition du CSE : les membres et le bureau
- Les attributions du CSE : 4 dimensions
- Le CSE en synthèse

2 – Paysage syndical

- Le syndicalisme en France
- L'origine des syndicats
- Le financement des syndicats
- Besoins et attentes du personnel en matière sociale

3 – Les clés d'une collaboration efficace entre manager et salarié titulaire d'un mandatl

- Clé N°1 : les heures de délégation
- Clé N°2 : la liberté de déplacement
- Clé N°3 : la liberté d'expression
- Clé N° 4 : la protection des représentants du personnel
- Comment articuler travail et vie du mandat

OBJECTIF : MANAGER LES SALARIÉS ÉLUS SYNDICAUX, ÉLUS DU CSE ET REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

PUBLIC : DIRIGEANTS, MANAGERS

CSE : MISSIONS, RÔLE ET FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE

1 – Panorama des instances

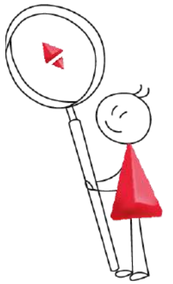
- Représentants élus et les mandats syndicaux
- Composition du CSE : les membres et le bureau
- Les attributions du CSE : 4 dimensions
- Le CSE en synthèse

2 – Comissions et moyens du CSE

- Les différentes commissions
- Les budgets du CSE
- Heures de délégation, circulation des élus et moyens syndicaux
- La BDESE
- Les expertises
- Le droit d'alerte

3 – Règles applicables aux réunions

- La réunion CSE, enjeux et moments clés
- Préparer la réunion, ODJ : bonnes pratiques
- Le déroulement la réunion, les votes
- Communiquer après la réunion, points clés
- La confidentialité



4 – Les consultations

- Les différences entre information et consultation
- Les sujets nécessitant une consultation récurrente
- Les consultations ponctuelles
- Le processus de consultation

OBJECTIF : CONNAITRE ET S'APPROPRIER LES RÔLES ET MISSIONS DU CSE

PUBLIC : DIRIGEANTS, MANAGERS

PRÉVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES ET DU HARCÈLEMENT

1 – Prendre conscience des situations

3 extraits de film - 3 situations

2 – Caractériser et définir les situations de RPS, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes

- RPS : définitions et familles
- Le harcèlement moral
- Le cadre juridique du harcèlement sexuel
- Identifier les situations les plus courantes d'agissements sexistes
- Les autres formes d'agissements sexistes
- Le cadre juridique de l'agissement sexiste
- Séduction, Harcèlement : quelles différences ?
- Le cadre juridique de l'agression sexuelle

3 – Le rôle du manager dans la prévention

- Les risques liés aux RPS sur l'individu et sur le collectif de travail
- Les moyens de la prévention, informer, former, organiser
- Prévention et interlocuteurs
- Les sanctions en cas d'inaction

4 – Réagir aux situations

- Le signalement : Dispositifs d'alertes et acteurs mobilisables
- Recueillir un signalement : posture & mise en pratique
- L'enquête interne, principes et déclenchement
- Le déclenchement de l'enquête
- Les suites de l'enquête
- Faire cesser les agissements, protéger les victimes

OBJECTIF : IDENTIFIER LES SITUATIONS ET ÊTRE ACTEUR DE LA PRÉVENTION

PUBLIC : MANAGERS, RESSOURCES HUMAINES, RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL

PRÉVENTION DES RPS, AGISSEMENTS SEXISTES ET HARCÈLEMENTS

2 premiers modules de la formation Prévention des agissements sexistes et du harcèlement
(page précédente)

3 – Agir contre les formes de harcèlement et les agissements sexistes

- Qui sont vos interlocuteurs ?
- Les sanctions en cas d'inaction
- Le signalement
- L'enquête interne, principes et déclenchement
- Faire cesser les agissements, protéger les victimes

OBJECTIF : IDENTIFIER LES SITUATIONS ET ÊTRE ACTEUR DE LA PRÉVENTION

PUBLIC : COLLABORATEURS

MANAGEMENT D'ÉQUIPE - ORGANISER ET PILOTER L'ACTIVITÉ

1 – Les styles de management

- Styles de management : le modèle Goleman
- Présentation des styles Boss- Leader – Coach

2 – Le management situationnel

- Le management situationnel- généralités
- Le management situationnel- La matrice de Hersey-Blanchard

3 – Gestion du temps et subsidiarité au service de la performance

- Le principe de subsidiarité appliqué au management
- La délégation
- Les 6 étapes de la délégation
- La gestion du temps - Principes de base
- Présentation de la matrice de gestion des priorités
- Gérer son temps en pratique avec la matrice d'Eisenhower

OBJECTIF : ACQUÉRIR DES MÉTHODES ET PRATIQUES DE GESTION D'UN EQUIPE

PUBLIC : MANAGERS

MANAGEMENT D'ÉQUIPE : COMMUNIQUER EFFICACEMENT

1 – Connaitre les notions de base de la communication

- L'école de Palo Alto : principes de communication interpersonnelle
- Le schéma de la communication
- Le cadre de référence et les freins à la communication
- Le modèle VAKOG : les canaux de communication
- La synchronisation

2 – Adapter sa communication

- Repérer les situations de communication
- Structurer son message
- Pratiquer l'écoute active
- Identifier les grands styles de communication
- Comprendre l'impact des émotions dans la communication
- Vérifier la qualité de son message

3 – Utiliser le feedback au mieux

- Utiliser le feedback au mieux
- Un feedback : pour quoi faire ?
- Les différents types de feedback
- La méthode DEESC
- Le recentrage et le recadrage
- Un feedback : comment le réussir ?

4 – Communiquer en situation difficile

- Repérer une situation difficile
- Discerner quiproquo de malentendu ?
- Comment se préparer personnellement ?
- Utiliser la communication non violente
- Appliquer les bonnes pratiques

OBJECTIF : MAÎTRISER LES FONDAMENTAUX DE LA COMMUNICATION MANAGÉRIALE

PUBLIC : MANAGERS

MANAGER LA RELATION INDIVIDUELLE DU TRAVAIL

1 – Le cadre du contrat de travail

- Le contrat de travail
- La période d'essai
- Le cas spécifique du CDD
- L'intérim et la sous-traitance

2 – L'exécution du contrat de travail

- Le suivi et la reconnaissance des performances individuelles
- Le rôle du manager en matière de sécurité
- Le rôle du manager dans la prévention des RPS
- Le rôle du manager dans l'exécution du pouvoir disciplinaire
- Identifier et gérer une insuffisance professionnelle

OBJECTIF : MAÎTRISER LA PRATIQUE DES RÈGLES RH DANS LE MANAGEMENT

PUBLIC : MANAGERS

NOTRE EXIGENCE QUALITÉ : CERTIFICATIONS & PARTENARIATS

Certification qualité délivrée au titre de la catégorie : actions de formations

Certification de notre organisme de formation : 2A techniques et méthodes de management

Certification de nos formateurs

Un partenariat depuis 2015 dans le cadre d'un cycle diplômant et certifiant

Un partenariat avec Wolters Kluwer depuis 2010 pour le cycle "DRH stratège "

Un partenariat de publications conjointes depuis 2023

TÉMOIGNAGES ET RETOURS D'ÉXPÉRIENCES SUR NOS FORMATIONS

Les formations en E-learning de Cardinale sud nous ont permis de former rapidement nos collaborateurs sur deux sujets du social, incontournables dans leurs métiers. Le format à distance a permis à chacun de s'organiser et les équipes ont beaucoup apprécié les tests de connaissance et les fiches qui leur ont permis de retenir les informations sur le long terme.

Cécile, Responsable Ressources Humaines

Un parcours d'e- learning bien construit, dynamique et intéressant qui permet de rappeler et d'approfondir des notions importantes.
Il est rare d'avoir un E learning qui ne soit pas un copié collé de slide – Bravo !!

Philippe, Manager

VOTRE CONTACT

Isabelle Nice

Consultant-formateur
Responsable Formation
Référente handicap

inice@cardinale-sud.fr

06 70 28 12 21

Linkedin

NOTRE HISTOIRE

LES ORIGINES

Imaginée par Jean-François Guillot il y a 27 ans, la Qualité Sociale® constitue l'ADN et la pierre angulaire des différentes activités de Cardinale sud. La Qualité Sociale recouvre à la fois la stratégie sociale de l'entreprise et tous les leviers participant à un climat social favorable au business de l'entreprise.

En remettant en perspective le social et l'économique, la Qualité Sociale®renforce la cohésion de l'entreprise, facilite son adaptation au changement et garantit la réussite des transformations nécessaires de l'organisation.

AUJOURD'HUI

Cardinale sud c'est :

- une quinzaine de consultants
- tous professionnels des RH et des relations sociales
- un interlocuteur incontournable sur les questions de management autour du social

DE NOMBREUSES RÉFÉRENCES DANS VOTRE SECTEUR (1/2)

AGRO-ALIMENTAIRE

ABInBev – Adisseo - Advens - BPCE - Cecab - Danisco –Episens - Fromageries Bel – Gamm Vert -Groupe Cremonini - Invivo – Jardiland - Lactalis – Lidéa - Limagrain - MHCS – Nestlé – Tereos - Groupe Soufflet - Herta -Terrena - Soviba - Vilmorin

INFORMATIQUE ET TECHNOLOGIES

Bouygues Telecom - Dassault Systèmes – IBM – La Poste (DSI Corporate) – Oracle – SFR - Solutions 30 - Sopra Steria – STMicroelectronics - Tera – Tigo Millicom – Zeop

PHARMACIE ET CHIMIE

Adisseo -Arkema - Delpharm – Groupe Océinde - GSK GlaxoSmithKline – Henkel - Ibsen – Innothera - Kemone - Kerneos - Locinfor – Medtronics – Merial - Microport - Novartis – Novéal - Procter & Gamble - Rhodia - Roche - Sanofi – Unither – Viatris /Mylan

LUXE

DFS - Givenchy – Guerlain – Gucci - Groupe Hermès – Kenzo - Kering – LVMH Fragrance – MHCS - Parfums Christian Dior - Sephora

SERVICES

Avis - Brink’s – LR Services - Securitas - Selecta – Speedy – The Ascott – Warwick Hotels

COMMERCE ET DISTRIBUTION

BUT - Celio - CFAO - Conforama - Decathlon – Disneyland Paris – Essilor -Ikea - Kiabi - Leroy Merlin – Marionnaud - Mc Donald’s- Metro - Monoprix – Petit Bateau – Picard - Primark – SMCP

DE NOMBREUSES RÉFÉRENCES DANS VOTRE SECTEUR (2/2)

TRANSPORTS ET LOGISTIQUE

Chronopost - CSP – Dachser - DHL – ID Logistics - Jungheinrich – Kuhne Nagel – Novatrans - Staci – Sanofi - Veepee - XPO

BTP-IMMOBILIER

APRR (Groupe Eurovia) - Bonna Sabla - Eurovia (Groupe Vinci) - Groupe Bouygues - Vivialys

PUBLIC ET PARAPUBLIC

AFPA - AFSSAPS - Caisse des Dépôts - Etablissement Français du Sang - Groupe Efidis – Groupe La Poste – PARIS 2024 - PMU – Pôle emploi

BANQUE ET ASSURANCE

AGF - Banque Palatine - BNP Paribas – Crédit Agricole (IFCAM) - Crédit Mutuel - Gan Assurances - Gras Savoye - Groupama - Groupe Mornay GMF - Inter Mutuelles Assistance (IMA) – MAIF – MGEN - Société Générale - Swisslife – Verlingue

INDUSTRIE ET ÉNERGIE

Air Liquide – Alstom – Aluminium Dunkerque – CEA- Dassault Aviation – EDF - E.ON - Faurecia – Engie - Graham Packaging Inoplast - John Deere – LG Dunkerque - Naval Group - Nexans – Piercan - PSA - Renault – Safran - Sandvik - Technip FMC- Thales - Valeo Vinci Nucléaire

MÉDIAS

CISION Argus de la Presse – Groupe Antenne Réunion - Groupe Marie Claire - Hachette Livres - Lagardère interactive – Les Echos - Prisma Media - Wolters Kluwer (Liaisons Sociales & Lamy Social)

NOTRE VISION : LES 4 PILIERS DE LA QUALITÉ SOCIALE®

LA STRATÉGIE SOCIALE

Quelle stratégie sociale pour accompagner la stratégie économique ?

Préciser vos enjeux business, les répartir dans le temps.
En déduire les enjeux sociaux, de management et de négociation.
Prendre en compte l'équilibre homme-business spécifique à l'organisation et à la culture locale.
Définir et partager une vision sociale à décliner dans l'organisation.

LE MANAGEMENT SOCIAL

Comment faire vivre le social par la ligne managériale ?

Renforcer le manager dans son rôle de pivot du social : le manager comme 1er représentant de l'entreprise et de son équipe + 1er acteur du climat social et du changement.

Créer la bonne dynamique de management de proximité grâce à la cohésion et la cohérence des actions managériales de la direction au manager de proximité (développement des emplois, des parcours professionnels et des compétences).

LES RELATIONS SOCIALES

Quelle stratégie sociale pour accompagner la stratégie économique ?

Quelles relations sociales pour accompagner la performance ?

Créer un dialogue social institutionnel et informel, adapté et efficace, avec ces trois acteurs souvent fort différents :

- les syndicats
- les syndicalistes
- les IRP (CSE et CSSCT)

LE MARKETING SOCIAL INTERNE

Quelle communication pour démontrer à chaque salarié que le dialogue social lui rapporte ainsi qu'à l'entreprise ?

Valoriser les relations sociales en communiquant sur les bénéfices obtenus pour les salariés et l'organisation.
Rendre visible les leviers d'attractivité de l'entreprise issus du dialogue social dans son environnement.

Cardinale sud
SOLUTIONS

https://cardinale-sud-solutions.com/e-learning