

# PROGRAMME DE FORMATION

## Droit à la déconnexion

### Organisation

Mode d'organisation : Présentiel ou distanciel

Durée : 1 jour(s) · 7 heures

### Contenu pédagogique



#### Type

Action de formation



#### Public visé

Responsables RH, managers

Cette formation est accessible aux publics en situation de handicap et aux personnes à mobilité réduite. Des aménagements peuvent être prévus en fonction des profils. Nous contacter pour plus d'information.



#### Prérequis

Pas de prérequis spécifiques



#### Objectifs pédagogiques

Connaître le cadre légal du droit à la déconnexion

Identifier les risques liés à l'hyper-connexion

Concevoir les outils à mettre en place dans son entreprise pour garantir le droit à la déconnexion de ses salariés et collaborateurs



#### Description

Présentation de la formation, des participants et de leurs attentes spécifiques

Cadre légal

- Cadre légal
- Rappel de la réglementation liée au temps de travail
- Contenu du droit à la déconnexion
- Implications pour les employeurs
- Point sur ce qui a été mis en place dans votre entreprise à date

Risques de l'hyper-connexion

- Contexte sociétal
- Impacts de l'hyper-connexion sur l'individu
- Impacts de l'hyper-connexion sur l'entreprise
- Identifier les risques inhérents à votre propre structure et à son fonctionnement
- Comment détecter les situations et les personnes à haut risque ?

Mesures à mettre en place

- Adaptation de l'organisation de l'entreprise pour limiter les risques (mesures



préventives)

- Construction d'une charte
- Information et formation aux collaborateurs
- Mise en place d'instances de feedback et de partage de bonnes pratiques pour faire vivre et adapter la pratique au quotidien du droit à la déconnexion au sein de la structure

Bilan, évaluation et synthèse de la formation



## Modalités pédagogiques

Réflexion de groupe et apports théoriques du formateur – Travail d'échange avec les participants sous forme de discussion – Utilisation de cas concrets issus de l'expérience professionnelle – Exercices pratiques (études de cas, jeux de rôle, questionnaires, quiz, mises en situation, ...) sont proposés pour vérifier le niveau de compréhension et d'intégration du contenu pédagogique – Remise d'un support de cours complet pour référence ultérieure



## Moyens et supports pédagogiques

Accueil des apprenants dans une salle dédiée à la formation. Chaque participant disposera d'un ordinateur (si besoin), d'un support de cours, d'un bloc-notes et d'un stylo. La formation se déroulera avec l'appui d'un vidéoprojecteur et d'un tableau blanc.



## Modalités d'évaluation

### Avant la formation :

Nous mettons en place une évaluation de chaque participant via un questionnaire d'évaluation des besoins et de niveau.

Un audit complémentaire peut-être proposé pour parfaire cette évaluation

### Pendant la formation :

Des exercices pratiques (études de cas, jeux de rôle, questionnaires, quiz, mises en situation, ...) sont proposés pour vérifier le niveau de compréhension et d'intégration du contenu pédagogique.

### À la fin de la formation :

Le participant auto-évalue son niveau d'atteinte des objectifs de la formation qu'il vient de suivre.

Le formateur remplit une synthèse dans laquelle il indique le niveau d'acquisition pour chaque apprenant : « connaissances maîtrisées, en cours d'acquisition ou non acquises ». Il évalue ce niveau en se basant sur les exercices et tests réalisés tout au long de la formation.

Le participant remplit également un questionnaire de satisfaction dans lequel il évalue la qualité de la session.

À la demande du stagiaire, le niveau peut aussi être évalué par le passage d'une certification TOSA pour les outils bureautiques, CLOE pour les langues.



## Modalités de suivi

Emargement réalisé par 1/2 journée – Certificat de réalisation remis à l'employeur à l'issue de la formation – Assistance par téléphone et messagerie – Support de cours remis à chaque participant à l'issue de sa formation – Suivi de la progression 2 mois après la formation