



CATALOGUE

DE

FORMATIONS



ISOSL
Intercommunale de Soins
Spécialisés de Liège

LA LICORNE

CITES CLINIQUE DU STRESS ET DU TRAVAIL & TRANSITIONS





TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	4
THÈMES ABORDÉS	5
FORMATIONS.....	6
METHODE PÉDAGOGIQUE utilisée lors des formations.....	6
OBJECTIFS GÉNÉRAUX.....	7
LES FORMATIONS	7
PRÉVENTION DU STRESS DANS LA VIE QUOTIDIENNE	8
1. Maintenir et développer le bien-être : le stress comment le moduler ?	8
2. Faire face à l’agressivité du public : réflexions et actions.....	9
3. Le Stress : la sophrologie comme outil pour l’apprivoiser.....	10
LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL	11
4. Les risques psychosociaux.....	11
5. Comment prévenir les violences et souffrances relationnelles au travail ?.....	12
COMPÉTENCES MANAGÉRIALES DANS LE CADRE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.....	13
6. Sensibilisation à la problématique du burn-out	13
7. « Quand la prévention du burn-out passe par le management de proximité... »	14
8. Formation continue : managers de proximité	15
ACCOMPAGNEMENTS SUR MESURE.....	16
PRÉVENTION DU STRESS POST-TRAUMATIQUE	17
8. Formation de personne relais.....	17
FORMATIONS A DESTINATION DES SOIGNANTS.....	18
PROCESSUS D’INTERVENTION	19
L’EQUIPE.....	20
EVALUATION DES FORMATEURS.....	21
TARIFS	22
CONTACTS.....	23



INTRODUCTION

Depuis 1995, Le CITES Clinique du Stress et du Travail, Centre d'Informations, de Thérapeutiques et d'Etudes sur le Stress, propose des formations selon un dispositif pédagogique centré sur la co-construction avec l'entreprise, désireuse de former son personnel. Ce dispositif pédagogique permet de proposer des outils concrets en adéquation avec la réalité de l'entreprise et des travailleurs. Les formateurs sont eux-mêmes formés à la dynamique de groupe et ont une connaissance approfondie acquise au cours de formations et d'expériences spécifiques des problématiques abordées. Le Centre est un service extra-hospitalier de l'Intercommunale de Soins Spécialisés de Liège, ISoSL, secteur Santé mentale et est dirigé par le Dr Pierre Firket et Anne Burlet, coordinatrice.



THÈMES ABORDÉS

Au CITES, nous considérons que le stress, c'est la vie ! Le processus physiologique du stress est un processus adaptatif, nécessaire à notre survie. Ce processus n'atteint plus son but lorsqu'un évènement critique ou trop d'évènements surviennent et que la transaction de la personne avec son environnement conduit à un déséquilibre, avec des conséquences néfastes à long terme sur la santé.

STRESS

Par conséquent, il nous semble utile d'aborder **le thème du stress** dans une formation ayant pour objectif de comprendre le processus du stress et les signaux annonciateurs d'un déséquilibre, de comprendre son propre fonctionnement, et les systèmes en jeu dans son contexte propre. Au cours de ces formations, la personne va tenter d'intégrer des outils personnels pour mieux faire face aux situations stressantes, aux situations de conflit, à une communication déficiente,...

RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Le coût du stress a été évalué selon un rapport du Bureau International du Travail à 20 milliards d'€ en Europe (absentéisme, coût de remplacement, soins de santé,...). C'est dire si la problématique doit être prise en compte. Le stress est une notion trop floue lorsqu'on parle du travail. Il s'agit lors de nos formations de bien expliquer ce qui se cache sous les mots « **risques psychosociaux** », « **burn-out** », « **harcèlement** », « **souffrance** », mais aussi et surtout d'aider les équipes et les managers à acquérir les aptitudes à prévenir ou gérer ces problèmes.

STRESS POST-TRAUMATIQUE

La prévention du **stress post-traumatique** dans les entreprises à risque nécessite au préalable une analyse de la demande et du contexte pour comprendre la réalité de terrain. Des conférences ou des formations sur la problématique peuvent s'organiser rapidement comme première approche dans la compréhension de la problématique. Dans un processus continu, la formation de personnes ressources au sein de la collectivité permet d'instaurer une procédure de premier accueil par des pairs lors d'un incident critique.



FORMATIONS

Les formations présentées dans ce catalogue sont modulables en fonction des besoins et des réalités des travailleurs et de l'entreprise.

METHODE PÉDAGOGIQUE UTILISÉE LORS DES FORMATIONS

Les formations développeront 4 objectifs pédagogiques visant à

- EXPLORER : Soi et le contexte
- ANALYSER : Comprendre les mécanismes internes et externes en jeu
- APPRENDRE : Intégrer de nouvelles connaissances théoriques et pratiques (outils théoriques, outils de gestion, de régulation, outil d'analyse,...)
- PARTAGER : Le groupe, un laboratoire d'expériences (partager les visions du problème, les réactions, les différents contextes)

OUTILS

Suivant la dynamique de groupe et la sensibilité de chaque intervenant, divers outils peuvent être utilisés en individuel, en duo et en groupe.

Nous privilégions tous les outils qui font appel à la créativité : associations d'idées, métaphores, dessins, saynètes, ... Ces outils permettent de libérer l'imagination et de représenter le problème rapidement et de façon éclairante.

Des grilles d'analyse vont permettre de « découper » la situation en différentes phases : le problème, les ressentis, les comportements et les pensées associées, les enjeux, les valeurs et croyances, les systèmes, ...

Des outils de synthèse : tableau, liste, graphiques, schémas constitués en collectif permettent de synthétiser les idées et réflexions émises tout au long de la séance.

Afin d'expérimenter certains acquis ou de comprendre les processus en jeu, les participants pourront, si c'est pertinent pour le thème, « jouer » différents rôles lors de mises en situation.

Le groupe comme ressource et outil permet d'expérimenter en direct les apprentissages et le vécu des autres.

La communauté des pratiques est utilisée dans des Focus groupe à destination des managers de proximité, (par exemple des personnes occupant le même poste au sein d'entreprises différentes débattent ensemble de problématiques communes).



Enfin, une évaluation succincte après chaque jour de formation nous permettant d'ajuster au mieux notre intervention est proposée par le formateur ainsi qu'une évaluation globale.

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail
- Promouvoir la santé
- Développer le bien-être et le bien-être au travail

LES FORMATIONS

Les formations que nous proposons :

Dans le cadre de la prévention du Stress :

1. Maintenir et développer le bien-être : le stress comment le moduler ?
2. Faire face à l'agressivité du public : réflexions et actions
3. Prévention du stress par la sophrologie

Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux et la souffrance au travail

4. Comment développer le bien-être : les risques psychosociaux ?
5. Formation continue à destination des managers de proximité
6. Le burnout: diagnostic, prévention et prise en charge
7. Accompagnement sur mesure

Dans le cadre de la prévention du stress post-traumatique

8. Formation de personne-relais ou de stress-team au sein de l'entreprise.



PRÉVENTION DU STRESS DANS LA VIE QUOTIDIENNE

1. MAINTENIR ET DÉVELOPPER LE BIEN-ÊTRE : LE STRESS COMMENT LE MODULER ?

Thème : Gestion des émotions et du stress- Formation de 3 jours

Sachant dans quelle pièce se joue le travail, aujourd'hui, éprouver du bien-être dans sa vie personnelle et au travail, tout en étant compétent et performant, nécessite de pouvoir comprendre le processus du stress, de prendre conscience de son fonctionnement et de développer ses potentialités. Cette formation tient compte des contextes particuliers de chaque collectivité, car elle favorise la co-construction avec les travailleurs au départ d'outils d'analyse, de communication, de synthèse au travers de situations vécues.

OBJECTIFS :

- Comprendre le processus physiologique du stress
- Identifier les signaux de stress et les émotions
- Analyser une situation de stress dans son contexte et son propre fonctionnement de stress
- Identifier ses ressources internes et externes
- Mettre en place des outils simples de gestion du stress et des émotions

PUBLIC : Adultes - Taille groupe : min 6 - max 10 - Pas de pré requis.

DUREE : 3 jours - 6 heures/jours- 18 heures au total



2. FAIRE FACE À L'AGRESSIVITÉ DU PUBLIC : RÉFLEXIONS ET ACTIONS

Thème : gestion de l'agressivité

Certains travailleurs, en contact direct avec la population, rencontrent fréquemment dans l'exercice de leur travail des situations difficiles au cours desquelles ils sont confrontés à de l'agressivité, voire même de la violence verbale ou physique. Ainsi, cette formation va proposer une réflexion sur le phénomène et des moyens d'action abordant les questions suivantes, le plus souvent posées par les participants :

- Comment appréhender ces situations et amortir le choc émotionnel qui en découle?
- Quelles seraient les attitudes adéquates et professionnelles à mettre en œuvre pour éviter la montée en tension ou diminuer l'impact de celle-ci ?
- Comment bien faire son métier dans un certain bien-être malgré une confrontation à un public à risque ?
- Quelles sont les compétences individuelles et collectives à mobiliser pour faire face à cette réalité de travail ?

OBJECTIFS :

- Comprendre les notions d'agressivité et de violence
- Identifier les signaux d'une montée en tension
- Pouvoir analyser les processus en jeu
- Identifier les ressources personnelles et collectives
- Acquérir des outils de communication non violente, de gestion pour faire face aux situations difficiles

PUBLIC : Adultes - Taille groupe : min 6 - max 12 - Pas de pré requis.

DUREE : 3 jours - 6 heures/jours- 18 heures au total



3. LE STRESS : LA SOPHROLOGIE COMME OUTIL POUR L'APPRIVOISER.

Thème : stress et bien-être - formation de 3 jours

L'objectif de cette formation est de se constituer une boîte à outils « sophrologiques » pour ne plus se laisser submerger par les réactions de stress.

OBJECTIFS :

- Comprendre le processus physiologique du stress.
- Identifier les signaux de stress.
- Identifier ses ressources internes et externes.
- Analyser une situation de stress dans son contexte et son propre fonctionnement de stress.
- Acquérir des outils simples de régulation des manifestations du stress.

PUBLIC : Adultes - Taille groupe : min 6 - max 12 - Pas de pré requis.

DUREE : 3 jours - 6 heures/jours- 18 heures au total



LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

4. LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Thème : les risques psychosociaux au sens large

L'analyse des risques psycho-sociaux sera envisagée sous différents aspects : Que sont les risques psychosociaux ? Quels sont aujourd'hui les risques psychosociaux les plus souvent rencontrés dans les entreprises ? Comment les évaluer ? Comment agir sur ces risques ? Plus globalement, comment introduire une démarche d'analyse des risques psychosociaux dans l'entreprise ? Le dispositif pédagogique se basera sur l'analyse de vidéos, des analyses de cas d'entreprises ainsi que des retours d'expériences en entreprise concernant les plans d'actions et les interventions.

OBJECTIFS SPECIFIQUES :

- Comprendre ce que recouvre le concept des risques psychosociaux
- Connaître les moyens pour les évaluer
- Connaître les éléments principaux de la législation en matière de prévention de la charge psychosociale

PUBLIC : Adultes - Taille groupe : min 6 - max 12 - Pas de pré requis.

DUREE : 1 jour- 6 heures/jour



5. COMMENT PRÉVENIR LES VIOLENCES ET SOUFFRANCES RELATIONNELLES AU TRAVAIL ?

Thème : Sensibilisation à la prévention des violences et souffrances relationnelles au travail- formation 1 journée

Cette séance de sensibilisation permettra à tout travailleur d'identifier les formes de violence et les moyens d'actions pour les prévenir et y faire face. La sensibilisation propose des actions concrètes à leur niveau mais aussi selon la Loi sur le Bien-être au travail, à partir de l'analyse de l'organisation ou de l'institution, de l'organisation et de la coordination du travail, des relations interindividuelles.

OBJECTIFS SPECIFIQUES :

- Identifier les violences au travail et comprendre leur apparition dans les organisations
- Connaître les éléments principaux de la législation en matière de prévention de la charge psychosociale dont le harcèlement moral, sexuel et la violence au travail
- Identifier les moyens d'actions pour prévenir et gérer la violence au travail

PUBLIC : Adultes - Taille groupe : min 6 - max 12 - Pas de pré requis.

DUREE : 1 jour- 6 heures/jour



COMPÉTENCES MANAGÉRIALES DANS LE CADRE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

6. SENSIBILISATION À LA PROBLÉMATIQUE DU BURN-OUT

Thème: le Burn-out

Ce module abordera différentes thématiques sur la réalité actuelle des organisations et la souffrance des travailleurs qui en découle : pourquoi parle-t-on autant de souffrance au travail et de Burn-out aujourd'hui ? Qu'est-ce que l'épuisement professionnel? En quoi se distingue-t-il d'autres pathologies comme la dépression ou le stress ? Quels sont les processus menant au Burn-out ? Comment le diagnostiquer ? Comment prévenir le Burn-out dans les organisations. Sur base d'analyse de vidéos et retour d'expériences des participants.

OBJECTIFS :

- Comprendre le processus du Burn-out
- Comprendre les éléments et systèmes qui influent sur le phénomène
- Identifier les moyens d'actions pour prévenir le Burn-out

PUBLIC : Adultes - Taille groupe : min 6 - max 12 - Pas de pré requis.

DUREE : 1 jour- 6 heures/jour-



7. « QUAND LA PRÉVENTION DU BURN-OUT PASSE PAR LE MANAGEMENT DE PROXIMITÉ... »

Thème : compétences psychosociales pour le management de proximité

L'objectif est d'aider le manager à se situer entre le relationnel et l'opérationnel, par rapport aux problématiques de souffrance au travail. Comment faire en sorte que les travailleurs se sentent plus écoutés et plus soutenus par leurs superviseurs ? Comment favoriser la reconnaissance du manager au sujet du travail réalisé par ses équipes ? La méthodologie présentée se basera sur la communauté de pratiques managériales basées sur des analyses de récits et d'histoires d'entreprises.

OBJECTIFS SPECIFIQUES :

- Identifier les problématiques de souffrance au travail
- Comprendre les systèmes qui influent sur la souffrance au travail
- Acquérir des outils sur base des communautés de pratiques pour écouter et soutenir ses équipes

PUBLIC : Adultes - Taille groupe : min 6 - max 12 - Pas de pré requis.

DUREE : 2 jours- 6 heures/jour-



8. FORMATION CONTINUE : MANAGERS DE PROXIMITE

Thème : compétences psychosociales- Processus d'accompagnement sur mesure

L'accompagnement consiste en l'animation d'un « focus groupe » (modèle pédagogique d'apprentissage « long »). L'objectif est d'acquérir des compétences psychosociales en utilisant des "histoires d'entreprise" apportées par les participants ou les animateurs, dans le but d'une réflexion collégiale pour faire émerger des solutions, tirer des apprentissages plus généraux en terme de management par rapport au thème des risques psychosociaux. Des vignettes théoriques illustrent les situations vécues. Ce focus-groupe peut réunir plusieurs managers d'une même entreprise ou d'organisations de travail différentes.

OBJECTIFS SPECIFIQUES :

- Acquérir des compétences psychosociales
- Réfléchir à comment initier un processus de réflexion au sein de son organisation

PUBLIC : Adultes - Taille groupe : min 6 - max 8 - Pas de pré requis.



ACCOMPAGNEMENTS SUR MESURE

L'équipe peut proposer un accompagnement personnalisé en co-construction avec l'entreprise demandeuse.

L'analyse des risques psychosociaux peut se réaliser de diverses manières, questionnaires, entretiens exploratoires, focus groupes,... Nous privilégions les techniques qui ouvrent un espace de parole et ne sommes pas dans une démarche d'objectivation par questionnaire. Néanmoins ceux-ci constituent à nos yeux un complément intéressant aux informations collectées dans un échange avec les travailleurs.

Nous nous inscrivons toujours dans le processus qui a déjà été initié au sein de l'entreprise et désirons collaborer avec les acteurs de terrain tels que les conseillers en prévention et les personnes de confiance.



PRÉVENTION DU STRESS POST-TRAUMATIQUE

8. FORMATION DE PERSONNE RELAIS

L'idée est de créer au sein de la collectivité un groupe de pairs ou une catégorie de travailleurs qui puissent être des personnes ressources lorsque survient un incident critique. Il faut les former à appréhender ce genre d'évènements.

Les intervenants du Cites proposent, dans le cadre de cette formation, de développer 4 grands thèmes. Ceux-ci seront explorés durant la formation, mais s'ils sont développés ci-après, pour des besoins évidents de compréhension, de manière séparée, il est clair qu'ils feront l'objet d'une approche itérative, tout au long de la formation.

<p>1. Concepts et notions théoriques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evènement potentiellement traumatisant - Le stress - Le traumatisme psychique - Les conséquences psycho-sociales 	<p>2. Communication</p> <ul style="list-style-type: none"> - Notions théoriques sur l'écoute - Base sur la communication verbale, non verbale - Notion d'empathie, transfert,.... - Technique d'écoute
<p>3. Interventions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principes d'intervention précoce - Le defusing, c'est-à-dire l'accompagnement le jour même. - Outils pour la gestion du stress émotionnel et physiologique - Contexte et éthique 	<p>4. Déroulement d'une intervention de soutien</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objectifs - Cadre et contexte - Techniques d'entretien - Indicateurs de réorientation - Réseau

Dès lors que les personnes ressources sont formées, une étape de la formation peut consister en la co-construction avec les participants d'une procédure adaptée à la réalité de terrain.



Enfin, cette formation propose également un recyclage ou une intervision afin de décrypter les situations vécues, les ajustements ultérieurs et les nouveaux besoins identifiés.

FORMATIONS A DESTINATION DES SOIGNANTS

- Le deuil: y être confronté et l'accompagner.
- Faire face à la mort de nos patients plus sereinement.
- Et si on communiquait autrement ? Quelles attitudes favorisent le sentiment d'être écouté chez l'autre et comment m'exprimer pour être entendu ?
- Les mots autour des maux: comment réagir face à une personne en souffrance physique et/ou psychologique ?
- Patients et soignants: leurs mécanismes de défense face à la maladie grave et la mort et comment garder la « juste » distance avec nos patients ?
- Profession « soignant »: mes ressources face aux réalités du métier.
- Accompagnement des patients en phase palliative et de leur famille.

En restant bien dans le cadre de nos compétences, nous pouvons d'une part adapter ces formations à votre contexte professionnel, d'autre part, créer et co-construire avec vous une formation sur mesure.



PROCESSUS D'INTERVENTION

Avant la mise en place d'une formation, le CITES Clinique du Stress et du Travail préconise une première réunion d'analyse de la demande afin de comprendre le contexte de l'organisation de travail et ses besoins.

Cette analyse de la demande est une étape essentielle et complexe qui vise également à apprendre à se connaître (demandeur/opérateur) et vérifier la bonne compréhension des attentes de l'organisation.

Nous favorisons la mise en place d'un comité de pilotage dans les accompagnements au long cours afin de veiller au bon déroulement du processus. Nous privilégions également la collaboration avec le service de prévention et protection interne et externe en accord avec l'organisation.

En ce qui concerne les formations centrées sur les risques psychosociaux, nous utilisons des outils comme la BOBET (boîte à outils sur le bien-être au travail (www.abbet.be)) ainsi que tous les outils mis à la disposition des acteurs de terrain par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale avec qui nous collaborons depuis plus de 15 ans (www.emploi.belgique.be). L'outil Wocccq mis au point par l'Ulg, l'expérience acquise par la recherche continue dans le domaine par l'Unité de Valorisation des Ressources Humaines (ValoRH), dirigée par le Professeur Isabelle Hansez, sont autant de ressources auxquelles nous faisons appel.

L'équipe de formation est régulièrement évaluée au long de l'année au cours de 3 réunions annuelles de supervision et chaque formation dispensée fait l'objet d'une évaluation spécifique.



L'EQUIPE

L'équipe réunit des professionnels aguerris et expérimentés tant sur le plan clinique que sur le plan pédagogique et la dynamique des groupes.

Anne BURLET : Kinésithérapeute-sophrologue

Michélé Daniele : Kinésithérapeute -sophrologue

Christelle GERON : Psychologue

Fabien SÉNÉCHAL: Psychologue

Vincent JAMINON : Psychologue, Conseiller en Prévention

Véronique SEYKENS : psychologue

Jean-Pierre PETIT : psychologue

Dr Pierre FIRKET : Docteur en médecine

- Chargé de cours au Département Universitaire de Médecine Générale Faculté de Médecine de l'ULg. Enseignements centrés sur l'apprentissage à la communication, la prise de décision, l'approche systémique en médecine familiale

Isabelle HANSEZ : Docteur en sciences psychologiques à l'Université de Liège

- Professeur ordinaire (ULg), direction de l'Unité de Valorisation des Ressources Humaines (ValoRH).

Valentine DELSAUX : Docteur en médecine

- Médecin du Travail

Anne DUMBRUCH

- Psychologue

Murielle SLAVIERO

- Psychologue du Travail

Thomas PERILLEUX : Sociologue

- Professeur de sociologie à l'UCL : enseignements en Sociologie clinique du travail, Psychosociologie des organisations, Sociologie des pratiques économiques, Suivi des stages.

Julie LAURENT

- Psychologue du Travail



EVALUATION DES FORMATEURS

Les formateurs sont choisis selon 4 critères :

1. La formation de base et les formations complémentaires
2. L'expérience dans la thématique
3. L'expérience en dynamique de groupe
4. Le savoir-être et le savoir devenir

Une réflexion collective est organisée sous 2 formes :

1. Une réunion et des échanges concernant la conceptualisation, le remaniement, le contenu ou l'évaluation d'une formation spécifique entre les coordinateurs et le formateur.
2. Des réunions d'équipe qui servent à partager les outils, à évaluer les formations en cours, à évaluer l'organisation des formations

Lors de ces réunions d'équipe, le contenu et les outils utilisés en formation sont examinés. Une concertation a lieu afin de réfléchir aux outils les plus pertinents et à comment les utiliser sur base des objectifs poursuivis, mais aussi sur base de l'expérience acquise au cours d'autres formations. Le formateur propose le programme qu'il a conçu et l'équipe émet des avis sur les outils et le timing nécessaire. Les formateurs doivent partager leurs références théoriques. Les outils sont rassemblés dans une farde. Y sont joints les mises en œuvre et les objectifs de l'outil.

Des objectifs précis sont fixés par rapport aux participants (objectifs de la formation) et par rapport au formateur sur le plan de la dynamique de groupe, le timing, les priorités à atteindre, les sujets à aborder, la structure, la faculté de s'exprimer en public,...

Pendant la formation, les contacts sont réguliers entre le formateur et la coordination : « Comment s'est passé le premier jour ? Le public ? Les difficultés rencontrées au niveau, 1) dynamique de groupe, 2) organisation, 3) richesse des partages, 4) sur le plan des techniques proposées 5) La logistique.

Le formateur doit déjà proposer une réorientation possible, des changements éventuels sur base de ses observations.

En continu pendant l'année, l'équipe se réunit 3 à 4 fois / an. Outre un bilan des formations, une réflexion est menée sur la pédagogie utilisée sous la supervision du



responsable thérapeutique, le Dr Pierre FIRKET, lui-même formateur et professeur à l'ULg ou en s'appuyant sur l'expérience et la compétence des autres formateurs (le Pr. Isabelle Hansez et le Pr. Thomas Périlleux proposent également des modèles pédagogiques expérimentés au cours de leur charge de cours ou leurs expériences d'intervention). Chaque membre de l'équipe constitue une ressource pour l'autre.

Les formateurs sont encouragés à se former régulièrement ou à assister à d'autres formations. La coordinatrice peut accompagner le formateur en co-animation.

TARIFS

A titre indicatif, le tarif horaire s'élève à 125€/h, indexé chaque année.

Chaque demande de formation fait l'objet d'une analyse de la demande : 1^{er} rencontre d'une heure, une heure trente non payant.

Chaque nouvelle rencontre est comptabilisée à 125€/H.

Quant à la formation ou l'accompagnement proprement-dits, ils font l'objet d'une co-construction qui peut faire moduler le tarif en fonction des spécificités du public, de ses besoins, de la durée de l'accompagnement, du nombre de formateurs,...

1 journée de formation : entre 800 et 1100€

Déplacement : 0.3461/km

Nous disposons de salles de formation équipées. Nous pouvons aussi nous déplacer au sein de l'entreprise demandeuse.



CONTACTS

Personne de contact : Anne Burlet, coordinatrice

La LICORNE

Le CITES Clinique du Stress et du Travail & TRANSITIONS

12, Voisinage des Cellites

4000 Liège

TEL : 04/254 79 05

0486/135 300

Mail : a.burlet@isosl.be

Site : <http://licorne.isosl.be>



Le CITES Clinique du Stress et du Travail fait partie d'ISoSL, Santé mentale,
l'Intercommunale de Soins Spécialisés de Liège

www.isosl.be

