

STRATEGIE,
PILOTAGE,
MANAGEMENT, RH,
JURIDIQUE ET ASSURANCES

STRATÉGIE ET PILOTAGE
RESTRUCTURATION, REGROUPEMENT ET FUSION
RESSOURCES HUMAINES ET DROIT SOCIAL
MANAGEMENT D'ÉQUIPE
ASSURANCES
ADMINISTRER UN ORGANISME



STRATEGIE, PILOTAGE, MANAGEMENT, RH, JURIDIQUE ET ASSURANCES

	Page de présentation du diplôme Master 2	> 4
	STRATÉGIE ET ACCOMPAGNEMENT DES CHANGEMENTS	
	Perspectives Hlm	> 5
C0390	L'Intelligence artificielle : enjeux et opportunités pour les directions des organismes	> 6
C0459	Piloter la mise en place d'une charte d'usage de l'intelligence artificielle	> 7
C0464	Le pilotage du déploiement d'une solution d'Intelligence Artificielle de A à Z	> 8
C0412	Mobiliser les aides et subventions nationales et européennes pour vos projets d'investissement	> 9
C0376	La taxonomie verte adaptée aux OLS	> 10
C0384	Le rapport de durabilité réglementaire - CSRD - adapté aux OLS	> 11
C0432	Le rapport de durabilité volontaire - VSME - adapté au OLS	> 12
C0372	Ateliers d'adaptation au changement climatique : comment en tirer parti pour son organisme ?	> 13
C0373	Comment concevoir et piloter une stratégie RSE performante ?	> 14
C0317	Adopter une stratégie et une politique d'achats éco-responsables	> 15
C0329	Mettre en place un système de qualité globale au sein des OLS	> 16
C0434	S'approprier le parcours de labellisation Quali'hlm®	> 17
C0435	Perfectionner sa démarche Quali'hlm®	> 18
C0436	Démarche qualité liée aux résidences thématiques : s'engager avec Quali'hlm® pour piloter efficacement vos projets	> 19
C0292	Accompagner son équipe aux changements	> 20
C0016	Les clés pour développer des dispositifs d'habitat partagé dédiés aux seniors	> 21
	RESTRUCTURATION, REGROUPEMENT, FUSION ET SAC	
C0328	Les conventions réglementées dans les sociétés de coordination (SAC)	> 22
C0335	Les instances de gouvernance dans les sociétés de coordination (SAC)	> 23
C0316	Mettre en place les comptes combinés dans les sociétés de coordination (SAC)	> 24
C0315	Stratégie achats dans une société de coordination (SAC)	> 26
	RESSOURCES HUMAINES ET DROIT SOCIAL	
C0094	Connaître et comprendre le statut de la FPT pour les nouveaux RH	> 28
C0093	Atelier paie	> 29
C0383	Manager la santé de son équipe : prévenir les tensions, agir tôt, préserver la performance	> 30
C0468	Les discriminations au travail : comprendre, repérer et agir	> 31
C0414	La charge de travail : évaluer, optimiser et mettre en œuvre	> 32
C0413	Conduire vos entretiens individuels d'évaluation et de recadrage	> 33
C0333	Gérer les situations d'incapacité, maladie et inaptitude : salarié de droit privé	> 34
C0334	Gérer les situations d'incapacité, maladie et inaptitude : agent de droit public	> 35
C0349	Préparation à la retraite : spécial agent public	> 36
C0344	Préparation à la retraite : salarié de droit privé	> 37
	MANAGER DES ÉQUIPES ET PILOTER DES ACTIVITÉS ET DES PROJETS	
C0022	Manager une équipe avec efficacité dans le logement social	> 38
C0023	Maîtriser les techniques managériales : reconnaître et motiver son équipe	> 39
C0024	Maîtriser les techniques managériales : piloter le travail de son équipe	> 40
C0025	Maîtriser les techniques managériales : développer ses compétences relationnelles et sa communication managériale	> 41
C0448	Manager ses managers : piloter une ligne managériale dans le logement social	> 42
C0026	Management transversal et pratiques collaboratives	> 43
C0449	La négociation comme outil de management	> 47
C0446	La Qualité au quotidien : agir et réussir ensemble	> 72
	PRÉVENIR LES RISQUES / ASSURANCES	
C0038	Les obligations administratives et leur gestion pratique en OPH	> 50
C0039	Les incontournables du métier d'assistant.e de direction en ESH	> 51
C0450	Réglementation et IA : analyser simplement des documents complexes	> 52
C0035	Comment identifier et prévenir les risques dans le logement social ?	> 53
C0314	L'éthique et la déontologie dans un organisme de logement social	> 54
C0036	Le lanceur d'alerte et les solutions pour un dispositif efficace dans le logement social	> 55
C0037	Prévenir le risque pénal des dirigeants et collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions	> 56
C0040	Contrôle interne : mise en place et moyens	> 57

C0017	La protection des données : l'application du règlement européen chez les bailleurs sociaux - module 1	> 58
C0018	La protection des données : l'application du règlement européen chez les bailleurs sociaux - module 2	> 59
C0041	Lutter contre la corruption : respecter la loi Sapin II et prévenir les risques	> 60
C0069	Gestion des assurances - niveau 1	> 61
C0070	Gestion des assurances - niveau 2	> 62
C0410	Assurances des risques climatiques : enjeux et solutions	> 63
C0071	Gérer efficacement les sinistres de A à Z	> 64
C0072	L'assurance responsabilité civile	> 65
C0073	Aspects pratiques de l'assurance dommage ouvrage et de l'assurance construction	> 66
C0074	Gérer un sinistre dégâts des eaux : aspects techniques et assurance	> 67
C0313	Négocier les situations difficiles liées à l'assurance	> 68
	ADMINISTRER UN ORGANISME	
C0043	Etre administrateur en OPH	> 70
C0044	L'administrateur et l'attribution de logement	> 71

**RNCP
38206**

PILOTAGE MANAGEMENT RH FORMATION CERTIFIANTE

MASTER 2 DROIT ET MANAGEMENT DE L'HABITAT SOCIAL



Certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles
RNCP 38206, niveau 7 (Bac + 5) | Date d'échéance : 31 décembre 2028

Le Master 2 Droit et Management de l'Habitat Social forme des professionnels capables de gérer des enjeux complexes liés à l'habitat social, avec une approche multidisciplinaire alliant droit, gestion, et stratégie. Cette formation prépare les futurs cadres à intervenir dans la gestion et la réhabilitation des logements sociaux, la gestion des ressources humaines, le suivi des engagements financiers et le respect des normes légales. Elle permet de répondre aux défis contemporains du secteur du logement social en matière de performance énergétique, de gestion locative et de relations sociales.

PUBLIC

Cette formation s'adresse aux cadres supérieurs et aux responsables d'organismes de logement social souhaitant approfondir leur expertise dans les domaines du droit et du management, ainsi qu'aux professionnels du secteur désireux de faire reconnaître leurs acquis et les renforcer pour évoluer dans des fonctions de management.

PRÉ-REQUIS

Être titulaire d'un Bac +2 minimum dans le domaine du droit, de la gestion, ou d'un domaine similaire.

Une expérience professionnelle de management dans des fonctions liées à la gestion ou à l'administration du logement social est recommandée.

CONDITIONS D'ADMISSION

Tous les dossiers de candidatures doivent être envoyés par mail à :

- bernadette.jezequel@afpols.fr
- master2DMHS@univ-paris1.fr

Ils sont examinés par une commission présidée par le responsable de la formation. Les candidats retenus après ce premier examen sont reçus lors d'un entretien à distance d'une durée d'une quinzaine de minutes, à l'issue duquel les membres de la commission prennent leur décision.

- Cet entretien est gratuit pour les candidats disposant d'un diplôme de niveau Master dans un domaine comparable ou pouvant attester d'un niveau d'étude ou de l'obtention d'un titre de niveau Master 1.
- Les candidats présentant une expérience professionnelle entrant dans le champ de la formation (VAPP) devront s'acquitter d'un montant de 300 euros si leur candidature est retenue.

MODALITÉS PRATIQUES

La formation se déroule en formation continue, entre le mois de novembre et le mois de septembre avec un total de 60 crédits ECTS.

Lieu : 21, rue Broca 75005 Paris (Université Paris 1 Panthéon Sorbonne) et 14, rue Lord Byron 75008 Paris (Union Sociale de l'Habitat)..

DATES DE LA PROCHAINE PROMOTION :

- Novembre 2026 à septembre 2027

PRIX NET : 10 000 €

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

bernadette.jezequel@afpols.fr

DÉROULÉ ET CONTENU

1 PREMIER SEMESTRE

UE1 Savoirs fondamentaux - 24 crédits

- Droit de l'urbanisme - 4 crédits (14 h).
- Droit des contrats et contrats spéciaux - 4 crédits (21 h).
- Droit du travail et des relations sociales - 4 crédits (21 h).
- Droit de la commande publique - 4 crédits (14 h).
- Institutions juridiques et contentieux du logement social - 4 crédits (14 h).
- Politiques de l'habitat et du logement social - 4 crédits (14 h).

UE2 Savoirs spécialisés - 14 crédits

- Accession sociale à la propriété - 2 crédits (14 h).
- Communication interne et externe - 2 crédits (14 h).
- Economie du logement social - 2 crédits (14 h).
- Maîtrise d'ouvrage social et commande publique - 2 crédits (14 h).
- Socio-démographie de l'habitat social - 2 crédits (14 h).
- Gestion locative : droit et pratique - 2 crédits (14 h).
- Stratégie et management des organismes de logement social - 2 crédits (28 h).

2 SECOND SEMESTRE

UE3 Savoirs professionnels - 13 crédits

- Mémoire et soutenance - 12 crédits (7 h).
- Méthodologie - 1 crédit (14 h).
- Insérer une ligne avec Travail en autonomie (14 h).

UE4 Savoirs spécialisés - 9 crédits

- Analyse financière et comptable des organismes de logement - 3 crédits (21 h).
- Droit de l'environnement - 4 crédits (14 h).
- Vente HLM et copropriété : droit et pratique - 2 crédits (14 h).

TAUX DE RÉUSSITE

Taux de diplomation 2024/2025 : formation continue, 100%



PERSPECTIVES HLM-2 : CONSTRUIRE UNE RÉPONSE GLOBALE AU VIEILLISSEMENT DES LOCATAIRES

3 HEURES - E-LEARNING

Un cycle de 4 conférences vidéos présentées par Jérôme GUEDJ

La transition démographique constitue l'un des bouleversements majeurs auxquels la société est confrontée aujourd'hui. Pourtant, elle demeure souvent reléguée au second plan derrière les transitions écologique et numérique. À travers quatre conférences thématiques, ce module s'inscrit dans une volonté de replacer le vieillissement au cœur des stratégies des organismes de logement social. Il s'appuie sur l'expertise de Jérôme Guedj, ancien président d'organisme HLM, député, et porteur d'une proposition de loi visant à garantir le droit à vieillir dans la dignité, déposée à l'Assemblée nationale le 4 avril 2023.

PUBLIC

- Les dirigeants et décideurs du secteur du logement social : directeur général, membre du comité de direction, membre du conseil d'administration...

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- analyser les impacts du vieillissement sur le parc social et les attentes des locataires âgés.
- anticiper les évolutions législatives et réglementaires liées à la prise en charge du vieillissement dans le logement social.
- construire une stratégie adaptée et durable, intégrant les dimensions humaines, organisationnelles et financières.

PÉDAGOGIE

Le module Perspectives HLM adopte une approche réflexive et stratégique, pensée pour éclairer les choix des dirigeants face aux enjeux du vieillissement dans le logement social.

Il s'articule autour de quatre conférences vidéo animées par Jérôme Guedj, accessibles en différé (asynchrone), permettant une consultation libre et flexible. Chaque conférence est accompagnée de fiches actions conçues pour faciliter l'élaboration de plans d'actions concrets et opérationnels.

MODALITÉ PRATIQUES

Le module est accessible depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone pendant 1 an (connexion internet requise). Sur demande, Perspectives Hlm peut être suivi en autonomie ou intégrée dans un parcours hybride, combinant temps en ligne et sessions en présentiel animées par un formateur (nous contacter).

ACCÈS ET TARIFS

- le 12 mars 2027 — Formation présentielle à Paris
- le 12 mars 2027 — Formation à distance
- le 26 novembre 2027 — Formation à distance

PRIX NET : 390 € par accès

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS :

aboubacar.diallo@afpols.fr - 06 62 96 21 66

CONTENU

- 1 CONFÉRENCE 1 : DE QUOI PARLONS-NOUS ?**
 - Le vieillissement de la population : une révolution anthropologique.
 - Les profils des personnes âgées d'aujourd'hui et de demain.
 - Les enjeux et défis pour les bailleurs sociaux.
- 2 CONFÉRENCE VIDÉO 2 : L'ENVIRONNEMENT LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE**
 - Les lois et réglementations en vigueur.
 - Anticiper les évolutions législatives et réglementaires.
 - Adapter sa stratégie en conséquence.
- 3 CONFÉRENCE VIDÉO 3 : ADAPTER LES LOGEMENTS AUX BESOINS DES SENIORS**
 - Nouvelles formes de chez-soi : habitat intergénérationnel, colocation, etc.
 - Accessibilité et domotique.
 - Financement des adaptations.
- 4 CONFÉRENCE VIDÉO 4 : DÉVELOPPER DE NOUVEAUX SERVICES POUR LES LOCATAIRES ÂGÉS**
 - Animations collectives et prévention de la perte d'autonomie.
 - Maintien à domicile et services à la personne.
 - Accès aux droits et accompagnement social.



L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : ENJEUX ET OPPORTUNITÉS POUR LES DIRECTIONS DES ORGANISMES

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Gagner en performance, en vision et en maîtrise grâce à l'intelligence artificielle

L'intelligence artificielle fait désormais partie de notre vie quotidienne et intègre aussi notre environnement professionnel. Elle est capable d'exploiter des quantités massives de données et peut influencer sur notre mode de fonctionnement et notre prise de décision. Cette formation propose de découvrir comment l'utiliser au mieux et l'intégrer à la stratégie de l'organisme.

PUBLIC

Directeur et cadre qui souhaitent découvrir l'Intelligence Artificielle (IA) et ses potentiels pour leur secteur.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › définir l'IA et de son fonctionnement
- › identifier les opportunités et les défis de l'IA pour le logement social
- › interagir avec une IA et créer des prompts pour la solliciter
- › anticiper les perspectives et les transformations de l'IA dans le logement social.

PÉDAGOGIE

La formation est interactive et participative, elle alterne entre apports théoriques, exemples concrets, exercices pratiques et discussions de groupe.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Nicolas MERLIN et Hugo PICAPER, Consultants-formateurs spécialisé en IA dans la stratégie d'un organisme du logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

le 12 mars 2027 - Présentiel à Paris

le 12 mars 2027 - Distanciel

le 26 novembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Introduction à l'Intelligence Artificielle et exploration de ses potentiels

- qu'est-ce que l'Intelligence Artificielle ? Définition et histoire de l'IA
- différents types d'IA : IA faible vs IA forte
- l'IA dans le monde aujourd'hui
- exemples d'application de l'IA dans divers secteurs
- discussion de groupe : idées reçues et réalités de l'IA
- activité : "Vrai ou Faux" sur les capacités actuelles de l'IA
- comment l'IA apprend-elle ? Introduction au Machine Learning
- exercice pratique : utilisation d'une IA simple pour comprendre son fonctionnement

L'IA dans le Logement Social - Potentiels et perspectives

- exploration des cas d'usage de l'IA dans le logement social
- vidéos et études de cas : exemples réels d'IA dans le logement social
- atelier : identifier les opportunités et les défis de l'IA dans ce secteur
- présentation interactive : comment "prompter" une IA ?
- atelier pratique : création de prompts pour une IA
- discussion : comment l'IA peut-elle transformer la prise de décision dans le logement social ?

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



PILOTER LA MISE EN PLACE D'UNE CHARTE D'USAGE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

NOUVEAUTÉ

Pour une utilisation efficace et sécurisée de l'IA

Managers au sein des bailleurs sociaux, tous métiers confondus, sont amenés ou vont être amenés à encadrer, accompagner ou sécuriser les usages de l'intelligence artificielle au sein de leurs équipes. Cette formation leur permettra de repartir avec une trame de charte commentée, des repères de gouvernance, des exemples de règles d'usage adaptées aux métiers du logement social, ainsi qu'un plan d'action managérial pour engager ou structurer la démarche dans leur propre organisation. Ce stage concerne les managers dont les équipes utilisent déjà des outils d'intelligence artificielle ou dont l'organisme est en phase de cadrage, de formalisation ou de structuration des usages IA.

PUBLIC

Manager opérationnel, responsable de service, cadre de proximité, responsable de pôles.

PRÉ-REQUIS

Une première expérience d'utilisation d'outils d'intelligence artificielle générative est recommandée.

OBJECTIFS

- › identifier les enjeux, opportunités et risques liés à l'usage de l'IA
- › repérer les situations d'usage de l'IA nécessitant un encadrement particulier, notamment lorsqu'elles impliquent des données locataires, des décisions sensibles...
- › distinguer les usages pouvant être autorisés, interdits ou soumis à conditions
- › utiliser une trame de charte IA commentée afin de l'adapter à son contexte professionnel
- › définir le rôle des managers et élaborer un plan d'action managérial.

PÉDAGOGIE

La formation adopte une approche active, concrète. Les participants ne travaillent pas à la production d'une charte unique, mais à l'identification de principes, de règles et d'outils adaptables à des organismes différents.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Hugo Picaper, consultant et formateur spécialisé en IA générative et transformation des processus métier.

DATES DES SESSIONS INTER

le 25 mars 2027 - Distanciel

le 10 juin 2027 - Distanciel

le 28 octobre 2027 - Présentiel à Paris

le 25 novembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2

PENDANT - EN GROUPE

Comprendre pourquoi une charte IA est nécessaire dans le logement social

- comprendre le rôle d'une charte IA dans un organisme de logement social / identification des risques typiques dans le contexte des bailleurs sociaux.

Poser le cadre : données, outils, usages et responsabilités

- construire un langage commun pour analyser les usages IA et décider du niveau d'encadrement nécessaire.
- les participants travaillent sur quatre dimensions : Les données utilisées / les outils mobilisés / les usages visés / les responsabilités.

Identifier les cas d'usage IA à encadrer par métier

- identifier les cas d'usage réalistes de l'IA dans les métiers du logement social et apprécier leur niveau de risque.

S'approprier une trame de charte IA commentée

- présenter la structure d'une charte IA applicable à un organisme de logement social.

Définir le rôle managérial dans le déploiement de la charte IA

- identifier la contribution spécifique des managers à la réussite de la démarche.

Construire son plan d'action managérial

- rendre la démarche applicable dans chaque organisme après la formation / chaque participant élabore un plan d'action adapté à son contexte

3

APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.

C0464PILOTAGE MANAGEMENT RH STRATÉGIE ET ACCOMPAGNEMENT DES
CHANGEMENTS

LE PILOTAGE DU DÉPLOIEMENT D'UNE SOLUTION D'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DE A À Z

3 JOURS (21 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

NOUVEAUTÉ

Réussir votre projet IA en maîtrisant les conditions de succès dès l'amont

L'acquisition d'une solution intégrant de l'intelligence artificielle ne se limite pas au choix d'un outil innovant. Elle suppose de comprendre le fonctionnement de l'IA, d'évaluer la qualité et la disponibilité des données, d'anticiper les risques, de respecter le cadre réglementaire et de structurer un pilotage projet rigoureux. Dans le logement social, il s'agit également et surtout d'embarquer les métiers, rendre l'outil concret et transparent, pour favoriser son adoption. Entre promesses technologiques, offres parfois floues et contraintes opérationnelles, les décideurs doivent être en mesure de poser les bonnes questions, sécuriser leurs choix et aligner la solution avec les besoins métiers réels. Cette formation vous apporte une méthode concrète pour cadrer votre projet, mobiliser la bonne équipe, définir un planning réaliste, suivre les indicateurs de performance (KPI) pertinents et préparer un déploiement efficace, durable et créateur de valeur.

PUBLIC

Collaborateur des directions des systèmes d'information, innovation et juridique. Et toute personne associée à un projet de déploiement d'une solution IA.

PRÉ-REQUIS

Connaissance des outils d'intelligence artificielle.

OBJECTIFS

- › identifier les principes de fonctionnement d'une solution intégrant de l'intelligence artificielle et identifier les usages adaptés à son organisation
- › analyser les enjeux liés aux données, aux risques et à la réglementation dans le cadre d'un projet IA
- › structurer un projet d'acquisition de solution IA : besoins, équipe projet, planning et indicateurs de performance
- › étudier le déploiement d'une solution IA et accompagner son adoption par les utilisateurs.

PÉDAGOGIE

Apports techniques et méthodologiques, échanges d'expériences.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Alice BORE, consultante formatrice experte en IA.

DATES DES SESSIONS INTER

les 27-28 mai et 4 juin 2027 - Distanciel

les 25-26 novembre et 3 décembre 2027 - Distanciel

les 8-9 et 10 décembre 2027 - Présentiel à Paris

PRIX NET : 2 410 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1

AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2

PENDANT - EN GROUPE

Introduction : comprendre le contexte, fonctionnement et les usages de l'IA

- les grands principes de l'intelligence artificielle et de l'IA générative
- les différents types de solutions IA et leurs usages en organisme
- identifier les cas d'usage pertinents et les gains attendus
- distinguer innovation utile et effet de mode

Structurer les données et sécuriser le projet

- la qualité, la fiabilité et la gouvernance des données
- les bases de données et l'interopérabilité des systèmes
- les risques liés à l'IA : biais, erreurs, cybersécurité, confidentialité
- dépendance fournisseur, maîtrise des coûts et robustesse de la solution

Intégrer les enjeux réglementaires et de conformité

- RGPD et protection des données personnelles
- propriété intellectuelle et confidentialité des contenus
- les principes de l'AI Act et leurs impacts pour les entreprises
- mettre en place un usage responsable et sécurisé de l'IA

Piloter efficacement un projet IA

- comment définir le besoin et rédiger un cahier des charges adapté
- structurer l'équipe projet et définir les responsabilités
- construire un planning réaliste : cadrage, test, déploiement
- choisir les indicateurs de performance (KPI) et mesurer la valeur créée

Réussir le déploiement et l'adoption des utilisateurs

- comment accompagner le changement et favoriser l'adhésion des équipes
- former les utilisateurs et sécuriser les usages
- suivre l'adoption et améliorer la solution dans la durée
- transformer un projet expérimental en outil opérationnel durable.

3

APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



MOBILISER LES AIDES ET SUBVENTIONS NATIONALES ET EUROPÉENNES POUR VOS PROJETS D'INVESTISSEMENT

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Optimisez ses projets d'investissement

Cette formation offre une vision claire et opérationnelle de l'écosystème des aides publiques, nationales et européennes, pour optimiser vos démarches de recherche et de mobilisation de financements.

PUBLIC

Responsable administratif et financier, responsable développement, monteur et chargé d'opérations d'habitat social, responsable du patrimoine et toute personne en charge de la recherche de financements.

PRÉ-REQUIS

Notions en gestion financière.

OBJECTIFS

- › présenter les principes et les composantes de l'écosystème des aides publiques nationales
- › identifier et analyser les différents fonds européens
- › faire une demande d'aides et de subventions publiques
- › solliciter des financements européens.

PÉDAGOGIE

Alternance d'apport de connaissances techniques opérationnelles avec un travail sur des cas « d'illustrations » issus du contexte professionnel des stagiaires et des échanges de pratiques entre stagiaires.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Consultants-formateurs spécialisés en montage de dossiers de subventions.

DATES DES SESSIONS INTER

les 18 et 19 mai 2027 - Présentiel à Paris

les 18 et 19 mai 2027 - Distanciel

les 4 et 5 octobre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Le cadre des aides et subventions publiques

- les grands principes en matière de financements publics
- quels outils de veille et de recherche de financements publics ?
- comment monter un dossier de demande ?

Approfondir l'écosystème des aides et subventions publiques

- facteurs clés de succès d'un dossier de demande d'aide et subvention
- cas pratique

Focus spécifique sur les aides européennes

- le cadre réglementaire lié aux fonds européens
- quels sont les différents financements européens et leur programmation ?

Comment mobiliser les aides européennes ?

- comparer les fonds sectoriels et les fonds structurels et d'investissement (FESI)
- comment solliciter les financements européens et anticiper les bilans d'exécution
- cas pratique.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



LA TAXONOMIE VERTE ADAPTÉE AUX OLS

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Ancrer la taxonomie au cœur de sa stratégie pour obtenir des financements

La taxonomie, classant les activités économiques selon leur impact environnemental, est un outil majeur au service de la transformation de l'économie vers le développement durable. C'est également une composante du rapport de durabilité (régit par la CSRD). Sa mise en place, de façon volontaire ou obligatoire, améliorera votre impact environnemental et permettra à votre organisme d'accéder à des financements verts et de renforcer sa réputation. Cette formation permettra à vos équipes de s'approprier le règlement de manière efficiente et d'obtenir les clés d'une mise en œuvre réussie.

PUBLIC

Direction générale, directeur, responsable financier ainsi que toute personne impliquée dans le processus d'élaboration du reporting.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › citer les notions essentielles du règlement
- › identifier si votre organisme est assujéti
- › identifier vos objectifs et vos enjeux
- › repérer vos activités économiquement durables
- › calculer vos ICP - Indicateurs Clés de Performance.

PÉDAGOGIE

Pédagogie active faisant alterner de courts exposés, des quiz et des mises en situation permettant de faciliter l'apprentissage.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Sylvia MONTARON, Consultante-formatrice spécialisée en RSE.

DATES DES SESSIONS INTER

le 25 février 2027 - Distanciel

le 27 mai 2027 - Présentiel à Paris

le 14 octobre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Maîtrise de la Taxonomie Verte Européenne

- cadre réglementaire européen
- définition et objectifs de la Taxonomie
- importance dans la transition vers une économie durable
- présentation des 6 objectifs environnementaux
- définition de la notion d'activité « verte » et méthodologie d'identification
- calcul des ICP (part du CA, CAPEX et OPEX) et modalités de reporting

Les enjeux de la Taxonomie dans le logement social

- forces / Faiblesses des bailleurs sociaux
- opportunités / Menaces découlant du règlement
- perspectives et impacts de l'évolution du cadre réglementaire
- complexités réglementaires pour ceux qui y sont contraints
- challenges liés à la transversalité du sujet
- difficultés liées à la collecte et à la gestion des données
- articulation entre Taxonomie et rapport de durabilité (CSRD)

Identification des étapes clés pour mettre en œuvre la Taxonomie

- évaluation de la maturité de l'organisme
- estimation des impacts sur l'organisation
- définition de la stratégie puis de la feuille de route
- déploiement d'un projet transversal
- acculturation des parties prenantes
- ajustement des systèmes d'information et des reportings.

CA : Chiffre d'Affaires

CAPEX : Capital Expenditure ou dépenses d'investissement

OPEX : Operational Expenditure ou dépenses opérationnelles courantes

CSRD : Corporate Sustainability Reporting Directive.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.

C0384

PILOTAGE MANAGEMENT RH STRATÉGIE ET ACCOMPAGNEMENT DES
CHANGEMENTS

École de la
Maîtrise
de l'Ouvrage
Sociale
EAS CARBONE

LE RAPPORT DE DURABILITÉ RÉGLEMENTAIRE – CSRD – ADAPTÉ AUX OLS

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Maîtriser la CSRD pour implémenter un rapport de durabilité pragmatique dans son OLS

La directive européenne dite « CSRD » (Corporate Sustainability Reporting Directive) encadre depuis le 1er janvier 2024 les rapports de durabilité imposés à certaines entreprises. Ce reporting annuel, basé sur les trois piliers de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) / Organisation (RSO) change profondément la définition de la performance des entités. Sa mise en place, de façon volontaire ou subie, améliorera l'image de votre organisme et son accès aux financements. Cette formation permettra à vos équipes de s'approprier la directive de manière efficiente et d'obtenir les clés d'une mise en œuvre réussie.

PUBLIC

Manager, chef de service, directeur, directeur général, CODIR, décideur. Responsable RSE ainsi que toute personne impliquée dans le processus d'élaboration du reporting de durabilité

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › citer les notions essentielles abordées dans la directive
- › définir si votre organisme est assujéti
- › identifier les enjeux de votre organisme via l'analyse de double matérialité
- › lister les normes ESRS (European Sustainability Reporting Standards) et les rapprocher des enjeux
- › appliquer les étapes pour une mise en œuvre réussie.

PÉDAGOGIE

Pédagogie active faisant alterner de courts exposés, des quiz et des mises en situation permettant de faciliter l'apprentissage.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Sylvia MONTARON, Consultante-formatrice spécialisée en RSE.

DATES DES SESSIONS INTER

les 27 et 28 janvier 2027 - Distanciel
les 21 et 22 avril 2027 - Présentiel à Paris
les 29 et 30 septembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Maîtrise de la CSRD

- contexte et rappel des notions de base de la RSE / RSO (ODD, ISO 26000 et ESG)
- dispositions, objectifs et transposition française via la DPEF
- évolutions par rapport à la précédente directive (NFRD)
- décryptage des normes ESRS
- méthodologie d'analyse de « double matérialité » des enjeux et notion d'IRO
- modalités de reporting

Les enjeux de la CSRD dans le logement social

- forces / faiblesses des bailleurs sociaux
- opportunités / menaces découlant de la directive
- perspectives et impacts de l'évolution du cadre réglementaire
- complexités réglementaires pour ceux qui y sont contraints
- challenges liés à la transversalité du sujet
- difficultés liées à la collecte et à la gestion des données

Identification des étapes clés pour mettre en œuvre la CSRD ou un rapport volontaire

- évaluation de la maturité de l'organisme
- estimation des impacts sur l'organisation
- définition de la stratégie puis de la feuille de route
- déploiement d'un projet transversal
- acculturation des parties prenantes
- ajustement des systèmes d'information et des reportings

ODD : Objectifs de Développement Durable
ESG : Environnemental, Social et Gouvernance
DPEF : Déclaration de Performance Extra-Financière
NFRD : Non Financial Reporting Directive ;
IRO : Impacts, risques et opportunités.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.

C0432

PILOTAGE MANAGEMENT RH STRATÉGIE ET ACCOMPAGNEMENT DES
CHANGEMENTS

LE RAPPORT DE DURABILITÉ VOLONTAIRE - VSME - ADAPTÉ AU OLS

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Renforcer la transparence de son OLS et améliorer son image en déployant son VSME

Entre le durcissement de la réglementation en 2024 (CSRD) et son relâchement dès 2025 (report et allègements), la norme européenne volontaire de rapport de durabilité (VSME) offre aux OLS une opportunité unique de structurer leur démarche RSE. Elle permet de répondre aux attentes croissantes des parties prenantes en matière de transparence, sans les contraintes, tout en devenant résilient aux évolutions réglementaires. Cette formation permettra à vos équipes de s'approprier la norme de manière efficiente et d'obtenir les clés d'une mise en œuvre réussie.

PUBLIC

Direction générale, chef de service, directeur, directeur général, CODIR, responsable RSE ainsi que toute personne impliquée dans le processus d'élaboration du reporting de durabilité.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › identifier les enjeux et l'importance de la VSME pour un bailleur social
- › citer les éléments clés d'un rapport de durabilité conforme à la VSME
- › lister les étapes de mise en œuvre de la VSME
- › collecter et analyser les données pertinentes pour le rapport de durabilité
- › élaborer un plan d'action pour l'implémentation de la VSME dans son OLS.

PÉDAGOGIE

Pédagogie active faisant alterner de courts exposés, des quiz et des mises en situation permettant de faciliter l'apprentissage.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Sylvia MONTARON, Consultante-formatrice spécialisée en RSE.

DATES DES SESSIONS INTER

- le 23 mars 2027 - Distanciel
- le 29 juin 2027 - Présentiel à Paris
- le 23 novembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Maîtrise de la VSME

- contexte et rappel des notions de base de la RSE / RSO (ODD, ISO 26000 et ESG)
- cadre réglementaire européen et différences avec la CSRD
- structure du rapport de durabilité
- identification des indicateurs clés
- modalités de reporting

Les enjeux d'un rapport de durabilité dans le logement social

- forces / Faiblesses des bailleurs sociaux
- opportunités / Menaces découlant de l'évolution du cadre réglementaire
- liens avec la stratégie RSE et sa structuration
- challenges liés à la transversalité du sujet
- difficultés liées à la collecte et à la gestion des données

Identification des étapes clés pour mettre en œuvre un rapport de durabilité volontaire

- évaluation de la maturité de l'organisme
- estimation des impacts sur l'organisation
- définition de la stratégie puis de la feuille de route
- déploiement d'un projet transversal
- acculturation des parties prenantes
- ajustement des systèmes d'information et des reportings.

VSME : Voluntary sustainability reporting standard for non-listed Small and Medium Enterprises

ODD : Objectifs de Développement Durable

ESG : Environnemental, Social et Gouvernance.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



ATELIERS D'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE : COMMENT EN TIRER PARTI POUR SON ORGANISME ?

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Transformer les risques climatiques en opportunités opérationnelles

Le changement climatique a un impact sur les organisations (collectivités, entreprises). Pour assurer la pérennité des activités, il est nécessaire de mettre en place des mesures d'adaptation et de définir une trajectoire d'adaptation. Pour cela, il est nécessaire d'avoir une méthode permettant de faire les meilleurs choix collectifs.

PUBLIC

Directeur, manager, décideur, chefs de service.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › identifier les principaux enjeux de l'adaptation au changement climatique
- › utiliser une méthode permettant de faire à plusieurs les meilleurs choix collectifs
- › définir une trajectoire d'adaptation pour son entité.

PÉDAGOGIE

Travail en collectif et en sous-groupe - Intelligence collective
- Travail avec des cartes - Créativité.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Yannick LABROT, Consultant-formateur, Ingénieur expert en efficacité énergétique ou Bastien RESSE, Consultant-formateur spécialiste des questions environnementales et énergétiques.

DATES DES SESSIONS INTER

le 5 mars 2027 - Distanciel

le 13 septembre 2027 - Présentiel à Paris

le 13 septembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Ateliers de l'Adaptation au Changement Climatique

- distinction entre atténuation et adaptation
- comprendre et intégrer le champ de l'adaptation
- comprendre les mécaniques du risque
- acquérir la méthode permettant de faire les meilleurs choix

Expérimentation de la méthode pour le logement social

- identification des enjeux et aléas pour le logement social
- recherche de solutions
- évaluation des solutions
- définition d'une ou plusieurs trajectoires.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



COMMENT CONCEVOIR ET PILOTER UNE STRATÉGIE RSE PERFORMANTE ?

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

La RSE, un levier de transformation durable et de performance globale

Entre effet de mode et questionnement éthique, obligation réglementaire et volontarisme assumé, les acteurs du logement social sont de plus en plus concernés par les questions environnementales. Qu'il s'agisse de réduire sa facture d'énergie, d'engager une démarche RSE ou encore de lutter contre l'inconfort d'été, il existe de nombreux liens et synergies à anticiper. Ce module généraliste offre un tour d'horizon complet des problématiques écologiques en lien avec le secteur du bâtiment, et permet aux participants de s'équiper d'un bagage théorique solide sans avoir à suivre des formations spécialisées. Il esquisse des pistes de solution pour hiérarchiser ses projets dans le cadre de sa démarche RSE, pour tout à la fois réduire son impact et s'adapter à un monde qui change.

PUBLIC

Membre du comité de direction, responsable, cadre opérationnel et manager en charge de la RSE, toute personne impliquée dans un projet RSE.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › identifier les différentes composantes & leviers d'un plan RSE
- › développer une vision 360° des questions environnementales liées au logement social
- › intégrer la RSE dans la stratégie de son service ou de son organisation
- › structurer et suivre son plan RSE en s'appuyant sur les principaux outils de la gestion de projets permettant de démarrer.

PÉDAGOGIE

Pédagogie active faisant alterner de courts exposés, des quizz et des mises en situation permettant de faciliter l'apprentissage.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Bastien RESSE, Consultant-formateur spécialiste des questions environnementales et énergétiques.

DATES DES SESSIONS INTER

le 24 mai 2027 - Présentiel à Paris

le 24 mai 2027 - Distanciel

le 8 octobre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Comprendre la question environnementale

- atténuation et réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) : une nécessité pour limiter le changement climatique
- adaptation au changement climatique : des risques pour le bâtiment et la santé des locataires
- biodiversité et bâtiment : l'artificialisation des sols, matériaux biosourcés

Concevoir sa stratégie RSE

- présentation des grandes étapes d'un plan d'action RSE et des bénéfices attendus
- stratégie RSE : placer le curseur entre ambition stratégique et modalités pratiques
- focus sur les étapes clés : diagnostic, questionnaire de parties prenantes, pilotage

Communiquer sur son projet

- éviter le greenwashing et les allégations environnementales trompeuses
- adopter une communication responsable
- embarquer ses équipes et les occupants dans le projet.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



ADOPTER UNE STRATÉGIE ET UNE POLITIQUE D'ACHATS ÉCO-RESPONSABLES

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Piloter des achats responsables pour transformer son impact environnemental

Les textes de la transition écologique s'accumulent... Mais pour les appliquer, encore faut-il prendre le recul nécessaire pour auditer et faire évoluer ses pratiques, créer une dynamique partenariale avec ses fournisseurs, organiser les services et former ses collaborateurs ! À cet égard, la mise en place d'une stratégie globale d'achats éco-responsables permet d'orienter le processus achats vers les résultats attendus grâce à une organisation pensée pour les atteindre. Adoptez une stratégie d'achats éco-responsables et mettez-vous en conformité avec les textes de la transition écologique !

PUBLIC

Tout collaborateur chargé d'élaborer et de mettre en œuvre la politique et les stratégies d'achats éco-responsables.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › analyser les enjeux d'une stratégie d'achats éco-responsables
- › définir la stratégie d'achats éco-responsables de votre organisme Hlm.

PÉDAGOGIE

Alternance d'exemples concrets, de cas pratiques, d'ateliers (individuels et en groupe) et de partages d'expérience.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Laurent BERGEROT, Consultant-formateur en achats et marchés publics durables ou Sophie MARCOUX, Consultante-formatrice spécialisée en stratégie achats.

DATES DES SESSIONS INTER

le 4 juin 2027 - Présentiel à Paris

le 4 juin 2027 - Distanciel

le 3 décembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Connaître les notions autour de l'achat public responsable : définition et caractéristiques

- l'achat responsable, le développement durable, la responsabilité sociétale des entreprises
- le lien entre ces 3 notions

Intégrer les atouts de l'achat public responsable

- privilégier des achats socialement et écologiquement vertueux
- réduire ses coûts, améliorer son image, assurer de meilleures relations avec ses fournisseurs
- réduire les risques sociaux, environnementaux et juridiques

Appréhender le cadre de l'achat public responsable

- les normes et labels d'application volontaire tels que la norme ISO 20400 et le label RFAR
- la loi Climat et Résilience et la loi Agec
- élaborer et mettre en œuvre une stratégie globale d'achats responsables
- réaliser un bilan et un diagnostic de ses achats
- atelier : réaliser une auto-évaluation du positionnement en matière d'achats responsables
- formaliser les orientations stratégiques de la stratégie d'achats responsables
- atelier : dessiner ses propres orientations stratégiques grâce à l'émulation collective
- structurer ses engagements dans une politique d'achats responsables cohérente
- document pratique : repartez avec une trame de politique d'achats
- créer une dynamique partenariale avec les fournisseurs
- document pratique : repartez avec un exemple de charte fournisseurs
- adapter l'organisation, les compétences et les processus et former les collaborateurs
- atelier : réaliser une auto-évaluation de l'organisation actuelle
- sensibiliser les habitants à l'environnement et au développement durable.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



METTRE EN PLACE UN SYSTÈME DE QUALITÉ GLOBALE AU SEIN DES OLS

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

De la Qualité globale... à la Qualité de service

Dans un contexte où les instances nationales prennent la main sur la démarche Qualité avec Quali'HLM et récemment les coopératives avec un référentiel en cours de construction, les OLS ne doivent pas seulement être actifs sur la qualité de service mais plus stratégiquement sur la Qualité globale. SMQ, Processus, Pilotes, démarche Qualité et plan d'actions et d'amélioration... La démarche Qualité reste centrée sur le client mais on doit repenser l'organisation non plus en services mais en processus. La transversalité est la nouvelle norme de fonctionnement. Au travers de ce concept mais surtout d'ateliers constructifs et concrets, ces deux jours de formation permettront aux personnes en charge de la Qualité ou aux managers d'être autonomes dans la démarche de qualité globale avec une feuille de route et une vision des actions nécessaires.

PUBLIC

Manager, chef de projet ou tout autre collaborateur en charge de la Qualité.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › identifier les attentes de la Qualité globale
- › définir les éléments-clés d'une feuille de route
- › évaluer si une certification est utile à la structure, et si oui, laquelle choisir ?

PÉDAGOGIE

Apports théoriques. Séquences de travail en groupe par des activités permettant la découverte des concepts, transposition des connaissances des apprenants. Séquences animées par des activités basées sur les méthodes analogiques et découvert.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Nicolas MERLIN, Consultant-formateur expert en démarche qualité.

DATES DES SESSIONS INTER

les 20 et 21 mai 2027 - Présentiel à Paris

les 20 et 21 mai 2027 - Distanciel

les 7 et 8 octobre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Maîtriser la notion de démarche Qualité

- les parties prenantes
- les étapes de la démarche
- le système de management de la Qualité

Établir sa cartographie des processus

- comment élaborer une cartographie ?
- mettre en place et piloter une revue des processus
- vers la certification...

L'expérience client

- quelle définition de la Qualité de service ?
- la gestion des réclamations : comment ? Par qui ?
- quel système de collecte des données ?

L'amélioration de la Qualité de service

- les plans d'actions et d'amélioration
- la digitalisation améliore l'expérience client.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



S'APPROPRIER LE PARCOURS DE LABELLISATION QUALI'HLM®

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Optimiser la qualité de service et la performance.

Face aux attentes croissantes des locataires et à un besoin accru de structuration interne autour de la qualité de service, la démarche Quali'Hlm® constitue un levier stratégique pour les organismes de logement social. Cette formation vise à permettre aux participants de mieux comprendre les finalités, le fonctionnement et les bénéfices de ce label, afin de poser les bases d'un projet qualité cohérent, mobilisateur et reconnu

PUBLIC

Membre de la direction, chargé de mission pour le projet qualité d'organismes du logement social.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › repérer les origines, enjeux et méthodes de la démarche de labellisation Quali'Hlm®
- › identifier les étapes de la démarche de labellisation, les outils méthodologiques associés
- › analyser l'organisation interne à mettre en œuvre pour accompagner le projet
- › décrire les étapes du diagnostic Habitat-Qualité-Services
- › identifier des plans d'actions adaptés.

PÉDAGOGIE

La méthode d'animation consiste à alterner des temps de présentation, des apports d'expériences, des temps d'échanges avec les participants, ainsi que des cas pratiques visant à s'approprier les outils mis à disposition.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Géraldine LAURENT, Consultante-formatrice agréée Quali HLM.

DATES DES SESSIONS INTER

le 25 juin 2027 - Distanciel

le 19 novembre 2027 - Présentiel à Paris

le 19 novembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

La démarche qualité de service

- enjeux et place de la démarche Quali'Hlm® dans le paysage des labellisations et certifications

Présentation générale du dispositif de labellisation

- origines, historique, déploiement
- acteurs et synoptique de la démarche
- spécificités et incontournables de la labellisation Quali'Hlm®
- cadre et mode d'évaluation
- échelle, modalités d'appréciation du cadre

Préparation et réalisation du diagnostic initial

- délais, calendrier, ressources à mobiliser, organisation pratique
- supports de restitutions

Les plans d'actions d'amélioration

- la méthode et les outils Quali'Hlm®
- cas pratique : Construire un plan d'actions porteur de valeur ajoutée

La demande d'admissibilité, les audits de suivi

- l'audit de mise en œuvre
- l'audit de vérification

Identifier et traiter ses sites complexes

- comprendre ce que sont les situations complexes

L'association des représentants des locataires à la démarche Quali'Hlm®

La note de stratégie qualité de service demandée par le dispositif

Lancement et pilotage d'un projet Quali'Hlm®, prérequis, leviers de réussite

- ressources à mobiliser et structures de pilotage à mettre en place, groupes de travail, pilotage des plans d'actions
- calendrier, coûts internes et externes, aides mobilisables pour le financement
- communication interne et externe du projet.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



PERFECTIONNER SA DÉMARCHE QUALI'HLM®

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Optimiser la qualité de service et la performance

Dans un contexte où la qualité de service et l'amélioration continue sont au cœur des attentes des locataires, cette formation vise à accompagner les organismes ayant déjà obtenu le label Quali'Hlm® dans le renouvellement de leur démarche. Elle permet de capitaliser sur l'expérience acquise, d'identifier les leviers de perfectionnement, d'intégrer les évolutions du cadre d'évolution, et de mobiliser les parties prenantes internes et externes autour d'un nouveau cycle.

PUBLIC

Membre de la direction, chargé de mission pour le projet qualité d'organismes du logement social.

PRÉ-REQUIS

Organismes expérimentés, ayant accompli le premier cycle de labellisation Quali'Hlm®.

OBJECTIFS

- expliquer les étapes de renouvellement de la démarche de labellisation Quali'Hlm®
- analyser les mentions spéciales vieillissement et mobilité
- identifier et traiter ses sites complexes
- utiliser les leviers de perfectionnement de sa démarche Quali'Hlm®.

PÉDAGOGIE

La méthode d'animation consiste à alterner des temps de présentation, des apports d'expériences, des temps d'échanges avec les participants, ainsi que des cas pratiques visant à s'approprier les outils mis à disposition.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Géraldine Laurent, Consultante-formatrice agréée Quali HLM.

DATES DES SESSIONS INTER

le 25 juin 2027 - Distanciel

le 26 novembre 2027 - Présentiel à Paris

le 26 novembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1

AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2

PENDANT - EN GROUPE

Rappel général sur le dispositif de labellisation Quali'Hlm®

Anticiper son renouvellement

- définition du budget, mobilisation du FSI le cas échéant
- communication en interne, vers les représentants de locataires
- le bilan interne du premier cycle
- le cahier des charges relatif au renouvellement, choisir son auditeur

Définir le périmètre du cadre d'évaluation de son nouveau cycle

- les besoins, les opportunités d'élargir la démarche à d'autres directions
- les caractéristiques et exigences des mentions spéciales "vieillissement", "mobilité", la démarche Quali'Hlm® Résidences thématiques.

Etablir et piloter des plans d'actions efficaces

- les objectifs : Pourquoi ? Lesquels ? Comment ?

Ecouter ses locataires : Mesurer de façon pertinente et fiable leurs opinions

- les types de questionnements / Les modalités de passation
- analyse et exploitation des résultats en termes d'améliorations

Restituer, communiquer l'avancement de sa démarche qualité

- le niveau d'atteinte des objectifs / Passer des constats à l'action
- pilotage des avancements / tableaux de bord

Bien associer, impliquer les représentants de locataires à votre démarche qualité

- les exigences de concertation du règlement du label
- les outils et méthodes de concertation

Identifier et traiter ses sites complexes

- les situations complexes
- le dispositif d'appui pour le traitement des situations complexes.

Constituer son dossier de demande de renouvellement

- les différents supports à communiquer
- les délais de constitution des documents à transmettre.

3

APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.

C0436

PILOTAGE MANAGEMENT RH STRATÉGIE ET ACCOMPAGNEMENT DES CHANGEMENTS

DÉMARCHE QUALITÉ LIÉE AUX RÉSIDENCES THÉMATIQUES : S'ENGAGER AVEC QUALI'HLM® POUR PILOTER EFFICACEMENT VOS PROJETS

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Les clés de la labellisation Quali'Hlm Résidences Thématiques pour un projet qualité structuré et reconnu

Dans un contexte où la qualité de service devient un levier stratégique de différenciation et de reconnaissance pour les bailleurs sociaux, cette formation vise à permettre aux participants de mieux comprendre les finalités, le fonctionnement et les bénéfices de ce label, afin de poser les bases d'un projet qualité cohérent, mobilisateur et reconnu. Elle permet également d'identifier les conditions de réussite et de s'approprier les outils nécessaires à une démarche structurée, progressive et valorisable.

PUBLIC

Membre de la direction, chargé de mission pour le projet qualité d'organismes du logement social.

PRÉ-REQUIS

Notions de base sur la qualité de service et les démarches qualité des organismes du logement social.

OBJECTIFS

- › identifier les origines, enjeux et méthodes de la démarche de labellisation Quali'Hlm® Résidences Thématiques
- › analyser les étapes de la démarche de labellisation
- › définir l'organisation interne à mettre en œuvre
- › proposer des plans d'actions adaptés au référentiel.

PÉDAGOGIE

La méthode d'animation consiste à alterner des temps de présentation, des apports d'expériences, des temps d'échanges avec les participants, ainsi que des cas pratiques visant à s'approprier les outils mis à disposition.

Ces cas pratiques consisteront en des temps de travaux spécifiques en mini-ateliers et restitution à l'ensemble du groupe.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Consultant-formateur expert Quali HLM.

DATES DES SESSIONS INTER

le 28 juin 2027 - Présentiel à Paris

le 28 juin 2027 - Distanciel

le 29 novembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

La démarche qualité de service

- enjeux et place de la démarche Quali'Hlm® dans le paysage des labellisations et certifications

Présentation générale du dispositif de labellisation Quali'Hlm® Résidences Thématiques

- points communs, spécificités du label Quali'Hlm® socle et du label Quali'hlm® Résidences Thématiques / schéma du parcours de labellisation

Cadre et mode d'évaluation de la démarche qualité Quali'hlm® Résidences Thématiques

- cadre et thématiques d'évaluation / modes d'évaluation

Le diagnostic initial et la constitution des plans d'actions et d'amélioration

- préparation du diagnostic (délais, ressources ...).
- modalités pratiques de réalisation du diagnostic, de constitution des plans d'actions

Les audits de suivi des plans d'actions

- l'audit de mise en œuvre / l'audit de vérification

Les situations complexes, leur identification et leur traitement

- les situations complexes / les outils de repérage de l'USH

La note de stratégie qualité de service demandée par le dispositif

Le lancement et le pilotage d'un projet Quali'Hlm® Résidences Thématiques

- ressources à mobiliser et structures de pilotage à mettre en place
- calendrier, coûts internes et externes, aides mobilisables pour le financement
- communication interne et externe du projet.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



ACCOMPAGNER SON ÉQUIPE AUX CHANGEMENTS

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Transformer le changement en moteur collectif

Dans un environnement où les transformations s'accroissent et où les organisations doivent s'adapter en permanence, le rôle du manager évolue profondément. Au-delà du pilotage de l'activité, il devient un acteur clé de l'accompagnement des équipes face aux changements. Les organismes de logement social évoluent aujourd'hui dans un environnement en forte transformation : exigences accrues en matière de transition écologique et énergétique, contraintes économiques et financières renforcées, attentes croissantes des locataires en matière de qualité de service, développement des outils numériques et de l'intelligence artificielle, évolution des métiers et des organisations, ... Autant d'évolutions qui transforment en profondeur les pratiques professionnelles et les repères des équipes. Ces évolutions, porteuses d'opportunités et d'innovation, peuvent également générer des incertitudes, des résistances ou du stress. Dans ce contexte, accompagner le changement ne consiste plus seulement à le déployer, mais à créer les conditions d'adhésion, de compréhension et d'engagement des équipes, dans une logique d'agilité et d'apprentissage continu.

PUBLIC

Directeur, responsable, responsable d'équipe, chef de projet.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- expliquer les représentations et comportements humains face aux changements
- employer la méthodologie permettant d'analyser le contexte de changement
- situer les principes à mettre en œuvre pour accompagner le changement
- expérimenter l'élaboration d'un plan d'accompagnement du changement.

PÉDAGOGIE

Apports théoriques et pratiques au travers de concepts et d'ateliers concrets.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Géraldine LAURENT, Consultante-formatrice spécialisée en direction de projets stratégiques, management et conduite du changement.

DATES DES SESSIONS INTER

les 4 et 5 mars 2027 - Distanciel

les 28 et 29 juin 2027 - Présentiel à Paris

les 6 et 7 décembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1

AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2

PENDANT - EN GROUPE

Les mécanismes à l'origine des comportements humains face aux changements

- comprendre la dynamique du changement et les différentes phases du changement
- découvrir les différents types de résistance au changement
- identifier les choses à faire et ne pas faire avec son équipe dans un contexte de changement

L'analyse du contexte de changement

- analyser le périmètre, la nature et l'évaluation des impacts du changement
- établir la cartographie des acteurs concernés par le changement, les variables collectives et individuelles
- identifier les sources de résistance, les freins éventuels et anticiper les points de blocage

Les leviers à mobiliser pour accompagner efficacement ses équipes aux changements

- appréhender les leviers-clés du changement
- vision partagée et communication efficace : faire du changement un levier de progrès
- le processus d'accompagnement du changement et les outils associés.

Atelier pratique : établir les grandes lignes du plan d'accompagnement du changement de son équipe en fonction du contexte de changement.

3

APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



LES CLÉS POUR DÉVELOPPER DES DISPOSITIFS D'HABITAT PARTAGÉ DÉDIÉS AUX SENIORS

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Développer des projets d'habitat partagés adaptés aux seniors

Le vieillissement de la population impacte fortement le parc social : près d'un tiers des locataires ont plus de 60 ans, et cette part continue de croître. Pour accompagner cette évolution, les organismes doivent mieux connaître les seniors, leurs besoins et leur territoire avant de se lancer dans de nouveaux projets. La formation propose de comprendre ce que signifie bien vieillir à domicile, d'explorer les différentes formes d'habitat partagé, inclusif ou intergénérationnel, et de réaliser un diagnostic interne et externe solide. Elle aborde également les cadres juridiques et les étapes clés de mise en œuvre, afin de faire des choix éclairés et adaptés aux réalités locales.

PUBLIC

Cadre dirigeant, responsable de la gestion locative, toute personne des services logement et urbanisme des collectivités locales.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › se repérer dans les cadres réglementaires de l'habitat inclusif et de la cohabitation intergénérationnelle solidaire
- › proposer des habitats qui permettent de placer les habitants au cœur des projets et dans la durée
- › identifier les principes pratiques.

PÉDAGOGIE

Apports techniques et méthodologiques, échanges d'expériences. Apports pratiques sur la base d'exemples.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Sophie AUDRAIN, Experte des dispositifs d'accompagnement à destination des seniors et des problématiques propres au logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

les 17 et 18 juin 2027 - Présentiel à Paris

les 17 et 18 juin 2027 - Distanciel

les 9 et 10 décembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Comment réaliser un diagnostic amont ?

- les problématiques générales des seniors et des jeunes en matière d'habitat et de lien social
- les caractéristiques des segments et leurs besoins au sein de son parc
- quelles sont les différentes possibilités et leurs apports ?
- quel positionnement selon la démographie de son parc, les dispositifs d'accueil et de lien solidaire existants, les attentes locales...

Comment monter son projet avec méthode ?

- les principes juridiques des trois différents dispositifs (cohabitation intergénérationnelle solidaire, habitat inclusif, projet - sociaux liés à l'article 20 de la loi ASV et/ou 109 de la loi ELAN)
- les grandes étapes d'un projet et savoir les appliquer

Comment sécuriser les projets dans le temps ?

- l'importance de l'accompagnement, le rôle de la contractualisation et des chartes
- les pistes pour des modèles économiques possibles.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



C0328

PILOTAGE MANAGEMENT RH RESTRUCTURATION, REGROUPEMENT, FUSION ET
SAC

LES CONVENTIONS RÉGLEMENTÉES DANS LES SOCIÉTÉS DE COORDINATION (SAC)

0,5 JOUR (3,5 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Encadrer les conventions spécialisées au sein des sociétés de coordination

La constitution d'une société de coordination, puis les évolutions dans les échanges de prestation et/ou de flux financiers entre la Sac et ses OLS membres, voire entre les OLS membres, entraînent une complexification des relations et la nécessité de leurs formalisations notamment lorsqu'elles demandent la signature de conventions et, pour certaines, l'application d'un mécanisme d'autorisation préalable. De fait, si leur statut de société anonyme classique ou de société anonyme coopérative à capital variable pose cette relation en des termes différents, les Sac sont aussi des groupes d'OLS qui, comme les holdings, établissent ces liens entre les sociétés du groupe dont certains relèvent de conventions réglementées. Une formation qui propose une description des conditions de mise en œuvre de conventions réglementées dans le cadre particulier des sociétés de coordination.

PUBLIC

Responsable juridique, assistant de direction, du président ou assistant juridique.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- identifier les différentes conventions et leur champ d'application au sein des sociétés de coordination
- cerner les procédures relatives à ces conventions
- contrôler les conventions.

PÉDAGOGIE

Exposé en échanges dynamiques et co-analyse documentaire.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Éric ARNAULT, Consultant-formateur, spécialisé en politiques publiques de l'habitat.

DATES DES SESSIONS INTER

le 12 mars 2027 matin - Présentiel à Paris

le 12 mars 2027 matin - Distanciel

le 10 septembre 2027 matin - Distanciel

PRIX NET : 490 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Le régime des conventions et des engagements selon leur nature
- les conventions "libres" / interdites / réglementées

Les procédures de contrôle des conventions réglementées dans les SAC

- les personnes physiques ou morales parties prenantes
- la question des Collectivités territoriales

Types de conventions et engagements

- conventions conclues entre la SAC et l'un des dirigeants ou administrateur
- conventions conclues entre OLS membres sous « suivi » de la SAC
- conventions et rémunération des dirigeants ou de la holding

Régime d'autorisation et/ou d'approbation applicable pour les cas

- préconisations dans l'inscription en statuts, ou en règlement intérieur
- information et autorisation préalable du conseil d'administration ou de surveillance
- information et rapport des commissaires aux comptes
- approbation par l'assemblée générale

Prospection des conventions pour les relations financières

- titres et prêts participatifs
- opérations de trésorerie dont conventions de trésorerie intra-groupe
- opérations de crédit
- les difficultés rencontrées et leurs résolution.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



LES INSTANCES DE GOUVERNANCE DANS LES SOCIÉTÉS DE COORDINATION (SAC)

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Clarifier les rôles et articulations des instances au sein des SAC

La loi ELAN oblige de nombreux bailleurs sociaux à s'engager dans des projets de SAC. Une des clés de la réussite est de transformer cette contrainte en opportunité. Ce processus implique de maîtriser le cadre réglementaire lié aux instances de gouvernance de ces nouvelles entités juridiques. Cette formation vous permettra de fiabiliser les procédures et règles de fonctionnement des instances de gouvernance dans l'environnement juridique SAC dont elles sont actionnaires.

PUBLIC

Responsable juridique, assistant de direction, du président ou assistant juridique.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › identifier le cadre d'intervention d'une société de coordination
- › situer le rôle de chacune des instances, la répartition de leurs compétences et le fonctionnement de ces dernières
- › analyser les règles propres au statut des dirigeants
- › vérifier les principaux points de vigilance relatifs aux relations entre la société et ses actionnaires.

PÉDAGOGIE

Apports techniques et méthodologiques, échanges d'expériences. Apports pratiques sur la base d'exemples.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Sophie IMBAULT, Avocate associée et formatrice.

DATES DES SESSIONS INTER

le 21 mai 2027 - Présentiel à Paris

le 21 mai 2027 - Distanciel

le 5 novembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1

AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2

PENDANT - EN GROUPE

Encadrement réglementaire d'une SAC

- vocation sociale
- le statut réglementé
- le statut juridique d'une SAC

Particularités des modes de gouvernance : SA moniste ou SA dualiste

- la répartition entre les instances de gouvernance
- le fonctionnement d'un Conseil d'Administration ou de Surveillance
- le fonctionnement d'un Directoire
- le Directeur Général et les Directeurs Délégués

Le fonctionnement d'une Assemblée générale

- l'actionnariat
- l'assemblée générale ordinaire et extraordinaire
- la convocation
- le bureau
- le déroulé des assemblées générales

Les dispositions applicables aux dirigeants

- la distinction entre contrat travail et mandat social
- les conditions et conséquences de cumul
- les conditions de validité des délibérations
- la rémunération ou indemnités
- le régime social et fiscal des rémunérations et indemnités

Les points de vigilance

- la constitution d'un dossier de demande d'agrément
- les spécificités des OPH
- les relations des membres de la SAC
- focus sur les conventions réglementées
- la prestation de service
- le prêt de main d'œuvre à but non lucratif
- le transfert de personnel
- les formalités légales.

3

APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



METTRE EN PLACE LES COMPTES COMBINÉS DANS LES SOCIÉTÉS DE COORDINATION (SAC)

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Harmoniser la comptabilité des SAC pour fiabiliser vos comptes combinés

Avec les obligations introduites par la loi ELAN, les "SAC" se sont multipliées et elles doivent publier des comptes combinés. La consistance d'une telle obligation est à préciser et à détailler en ce qu'elle comporte, dans sa logique et dans son application, une harmonisation de la gestion comptable de l'ensemble des membres de la "SAC". Et ces comptes combinés, pour être produits, nécessitent la mobilisation, non seulement du personnel de la "SAC" mais aussi celui des organismes de logement social qui en sont membres.

PUBLIC

Comptable et financier des OLS participant à une SAC.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › repérer les obligations liées à la mise en œuvre des comptes combinés
- › identifier les éléments-clés d'une organisation et des procédures adaptées
- › produire des comptes combinés pertinents.

PÉDAGOGIE

Apports techniques et méthodologiques, échanges d'expériences. Apports pratiques sur la base d'exemples.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Jean-François RANGAN, Consultant-formateur en gestion financière et comptable.

DATES DES SESSIONS INTER

le 5 février 2027 - Distanciel

le 6 septembre 2027 - Distanciel

le 29 novembre 2027 - Présentiel à Paris

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1

AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2

PENDANT - EN GROUPE

Les obligations liées au déploiement des comptes combinés

- le CCH, les règles comptables, la doctrine (CNCC, ministère)
- comptes combinés et comptes
- la réforme du Plan Comptable Général (PCG) de 2025 et son application dans les OLS à compter de janvier 2026

Les méthodes comptables applicables

- quelles méthodes utiliser ?
- harmonisation avant ou pendant la combinaison des comptes

Définir un calendrier précis et opérationnel

- comment planifier le travail des services des membres et de la SAC ?
- le calendrier d'arrêté et d'approbation des comptes

La mise en œuvre opérationnelle

- le périmètre de combinaison
- la technique de combinaison des comptes
- additions
- retraitements.

3

APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



LA RELATION OLS/GROUPE DANS LES HOLDINGS OU LES SOCIÉTÉS DE COORDINATION (SAC)

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Comprendre les enjeux des SAC pour votre organisme

Nombre d'organismes de logement social se sont transformés depuis début 2021 pour répondre à l'obligation de "restructuration du secteur du logement social" inscrite dans la loi Elan. Ainsi, l'organisation du logement social dans les territoires change par ce triple vecteur : rationalisations des groupes d'OLS société mère / filiales, fusions / absorption d'OLS ou créations de SAC. La description des dialogues nouveaux entre ces acteurs nouveaux ou transformés et celle des conséquences des nouvelles organisations territoriales est utile pour la compréhension des personnels de tous les OLS impliqués, qu'ils soient OPH, ESH, Coop'HLM, Sem... ou groupes d'OLS. Une formation qui propose un panorama de ces évolutions des logiques portées à leurs concrétisations.

PUBLIC

Toute personne d'un organisme de logement social désirant consolider ses connaissances générales et sa compréhension du secteur, des acteurs et des politiques du logement social.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › affermir sa culture générale du monde du logement social
- › décoder les enjeux institutionnels, stratégiques et opérationnels des regroupements
- › analyser les organisations dans leurs évolutions.

PÉDAGOGIE

Exposé en échanges dynamiques et mise en situation.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Éric ARNAULT, Consultant-formateur, spécialisé en politiques publiques de l'habitat.

DATES DES SESSIONS INTER

le 28 mai 2027 - Présentiel à Paris

le 28 mai 2027 - Distanciel

le 3 décembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Les acteurs et formes de coopérations entre OLS

- les OLS (OPH, ESH, SCP/SCIC, SEM/EPL, SAC, SA de vente d'Hlm)
- les logiques respectives de leurs gouvernances
- les formes de leurs coopérations ou concurrence

Le contexte politique, législatif, financier et stratégique

- les évolutions dans les conditions économiques du logement social
- la réorganisation du tissu des organismes
- les stratégies de restructuration avec les SAC, les autres groupes d'OLS, les fusions...

Description des SAC et des holdings

- les modalités de création d'une SAC
- les statuts, logiques d'actionnariat et de gouvernance des groupes d'OLS
- les relations entre un groupe d'OLS et ses membres ou filiales
- les compétences et moyens induits par l'objet de la SAC ou de la holding

Benchmark sur les organisations de groupes d'OLS

- les choix de gouvernance
- les stratégies constatées (logiques territoriales, patrimoniales, métiers, financières...)
- les articulations en fonctionnement entre groupes et OLS membres ou filiales
- les difficultés rencontrées et leur dépassement.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



STRATÉGIE ACHATS DANS UNE SOCIÉTÉ DE COORDINATION (SAC)

0,5 JOUR (3,5 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Fiabiliser ses procédures par des achats efficaces

PUBLIC

Responsable achats et acheteur. Toute personne amenée à participer au processus d'achat dans une société de coordination.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › concevoir une stratégie achats au sein d'une société de coordination
- › identifier les leviers stratégiques d'achats permettant d'atteindre les objectifs
- › déterminer les objectifs spécifiques de chaque famille d'achats
- › construire un plan d'action et susciter l'adhésion de tous les acteurs internes.

PÉDAGOGIE

Apports techniques et méthodologiques de la formatrice, échanges d'expériences. Apports pratiques sur la base d'exemples.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Sophie MARCOUX, Consultante-formatrice spécialisée en stratégie achats.

DATES DES SESSIONS INTER

le 21 mai 2027 matin - Présentiel à Paris

le 21 mai 2027 matin - Distanciel

le 5 novembre 2027 matin - Distanciel

PRIX NET : 490 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Qu'est-ce que le process achats ?

- la time line du recensement du besoin à la fin du marché
- comment optimiser et consolider ses besoins ?
- développer le sourcing pour proposer une offre pertinente aux prescripteurs (veille technique, technologique et réglementaire)
- les étapes clés de la négociation dans le total respect du code de la commande publique
- les mises en place de marché
- méthodologie et outils pour évaluer les entreprises selon des critères, objectifs, factuels et vertueux
- mettre en place un processus de contrôle des commandes et des factures
- quelles sont les parties prenantes à l'achat ?

La politique achats : une obligation loi ELAN

- comment construire une politique achats ?
- l'étape clé de la sécurisation juridique des procédures
- intégrer la dimension de politique d'achats responsables sur la base ISO 26 000
- la cartographie achats : outil de priorisation des actions
- organiser le traitement des achats simples pour optimiser les achats stratégiques
- le plan d'actions achats : la traduction de la planification des achats
- adopter une approche en coût global
- adapter les critères d'analyses au marché
- permettre un allotissement pertinent

Les outils juridiques permettant de répondre à la mutualisation des achats

- le groupement de commandes, la centrale d'achats : particularités, avantages et inconvénients ?

Les formes possibles d'une politique d'achats commune

- des principes partagés
- une direction mutualisée.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



L'ESSENTIEL DES RÈGLES RH POUR LES RESPONSABLES DE SITE ET DIRECTEURS D'AGENCE

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Une base indispensable pour manager ou occuper un poste RH

La fonction de manager intègre une activité affirmée et variée de gestion des ressources humaines : recrutement, organisation, temps de travail, formation, rémunération et promotion... Cette activité RH de premier niveau des managers nécessite des bases en droit social pour une meilleure sécurisation des relations de travail notamment dans le cadre du partage de la fonction RH.

PUBLIC

Directeur d'agence, responsable de service, responsable de site, tout nouvel entrant dans une fonction de management ou de chargé RH.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › utiliser les processus RH et le droit du travail comme outils au service du management
- › identifier les risques mettant en œuvre la responsabilité de l'employeur.

PÉDAGOGIE

La pédagogie fera alterner des apports théoriques, des ateliers interactifs (quiz sur smartphone, mots croisés, mur virtuel...) et des échanges de pratiques à partir de cas concrets.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Laurence DENIS-RETAILLAUD, Formatrice spécialisée en ressources humaines et droit social.

DATES DES SESSIONS INTER

le 5 avril 2027 - Présentiel à Paris

le 5 avril 2027 - Distanciel

le 22 octobre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

La gestion du temps de travail

- les durées légales et maximales / les horaires / les heures supplémentaires
- le contrôle de la durée du travail

La gestion des absences des salariés

- les congés payés / la maladie / la maternité

Les représentants du personnel dans le management de son équipe

- les heures de délégation / la protection des représentants du personnel

Les points clés sur la protection de la santé-sécurité des salariés

- l'obligation générale de sécurité / la prévention
- le harcèlement / la discrimination

Le pouvoir disciplinaire

- la faute
- les sanctions
- la procédure.

À l'issue de la formation, les apprenants seront capables de formuler des raisons du contrôle de la durée du travail par l'employeur, expliquer le processus pour organiser les congés payés, différencier les heures de délégation des heures de réunions avec l'employeur des représentants du personnel, citer des points de vigilance à mettre en œuvre dans son management pour éviter la discrimination, décrire les éléments devant figurer dans un rapport disciplinaire.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



CONNAÎTRE ET COMPRENDRE LE STATUT DE LA FPT POUR LES NOUVEAUX RH

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Maîtriser le statut FPT pour une gestion RH conforme

Les OPH ont la particularité de gérer deux types de personnels : certains relèvent du statut de la Fonction Publique Territoriale (FPT) et d'autres des dispositions du Code du travail. Tous les OPH peuvent du reste continuer à recruter des fonctionnaires en détachement, y compris dans le cadre particulier des Directeurs généraux. La connaissance du statut de la Fonction Publique Territoriale reste donc incontournable pour les équipes RH.

PUBLIC

Directeur général, directeur et responsable des ressources humaines en OPH.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

› identifier les fondamentaux du statut de la Fonction Publique Territoriale.

PÉDAGOGIE

Explications des aspects juridiques essentiels, examen de documents types (arrêtés, grilles).

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Béatrice FRINGUET, Consultante-formatrice en GRH et droit du travail.

DATES DES SESSIONS INTER

les 17 et 18 juin 2027 - Présentiel à Paris

les 17 et 18 juin 2027 - Distanciel

les 9 et 10 décembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1

AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2

PENDANT - EN GROUPE

Les particularités du statut dans les OPH

- les cas de recrutement : détachement et mise à disposition
- la spécificité des agents détachés / les particularités du statut des DG

Les fondamentaux de la carrière des fonctionnaires territoriaux

- la carrière des fonctionnaires territoriaux et les positions administratives
- l'avancement et la promotion interne, la notation et l'évaluation, la cessation de fonction
- la rémunération : le traitement de base, le RIFSSEP, l'intéressement

Les droits et obligations des fonctionnaires

- les droits et les obligations / le droit disciplinaire des agents publics

La représentation du personnel dans la Fonction Publique Territoriale

- l'exercice du droit syndical / rôle et missions des instances paritaires : CAP, CTP, CHS

La gestion administrative des agents

- les actes administratifs et procédures post-recrutement
- la maladie, longue maladie, maladie de longue durée, l'AT et la maladie professionnelle, l'invalidité
- le rôle du médecin de prévention et des autres instances

La gestion des déroulements de carrières

- le calcul des avancements d'échelon, des avancements de grade et des promotions
- le calcul des rémunérations, des charges patronales et salariales
- l'évaluation : procédure, documents et supports d'évaluation

La formation professionnelle

- appréhender la typologie des différentes actions de formation.

3

APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



ATELIER PAIE

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Identifier des leviers de réduction de coûts

Maîtriser la paie, c'est à la fois garantir la conformité légale et identifier des marges de réduction de coûts durables. Cette formation offre aux professionnels RH l'opportunité d'affiner leurs pratiques, de vérifier leurs paramétrages et de renforcer leurs outils de pilotage.

PUBLIC

Responsable ressources humaines, collaborateur chargé de la paie.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › identifier les bons choix de paramétrages
- › connaître les mécanismes de contrôle.

PÉDAGOGIE

Un travail de vérification des bulletins des participants sera réalisé lors de la formation, permettant de construire les apports théoriques.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Béatrice FRINGUET, Consultante-formatrice en GRH et droit du travail.

DATES DES SESSIONS INTER

les 22 et 23 mars 2027 - Présentiel à Paris

les 22 et 23 mars 2027 - Distanciel

les 4 et 5 octobre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

La fonction paie et la préparation de la paie

- les contraintes légales, statutaires et conventionnelles
- la fonction paie dans le processus RH
- accords de branche, notes de service...
- le bulletin de paie et le bulletin allégé

Le traitement de la paie

- le traitement de la rémunération / les congés payés / l'incidence de la durée du travail
- le traitement des absences et de la maladie / les règles d'acquisition et la gestion des compteurs de congés payés

Le calcul des cotisations

- les charges de sécurité sociale, de retraite, d'assurance-chômage et l'auto-assurance
- le régime général de droit privé
- les adhésions volontaires des salariés du secteur public au régime ASSÉDIC
- l'auto-assurance de l'employeur
- les autres déclarations et documents : DADS, enquête BMO
- le système d'information paie
- le solde de tous comptes (cas pratique)

Les particularités de la paie

- les accidents du travail et les maladies professionnelles / les allocations chômage / la saisie-arrêt sur salaires / le cumul retraite et contrat de travail
- les taxes assises sur les salaires
- les frais de transport : dispositions applicables depuis mars 2009
- les opérations de contrôle de la paie
- les états de sortie obligatoires et les interfaces de comptabilité.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



MANAGER LA SANTÉ DE SON ÉQUIPE : PRÉVENIR LES TENSIONS, AGIR TÔT, PRÉSERVER LA PERFORMANCE

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL**NOUVEAUTÉ**

Faire du bien-être au travail un levier managérial stratégique

Dans les organismes de logement social, les managers font face à des situations de plus en plus exigeantes : pression des délais, turn-over, isolement des équipes de proximité, tensions liées aux locataires (incivilités, agressions...) ou aux réorganisations. Reconnaître les signaux faibles, agir au bon moment et créer les conditions d'un travail durable sont des compétences managériales concrètes - pas seulement des obligations légales. Cette formation donne aux managers les outils pour être acteurs de la santé de leur équipe au quotidien.

PUBLIC

Manager, responsable d'équipe, encadrant de proximité ayant ou non de l'expérience.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › décrire les mécanismes du stress et des RPS dans le contexte spécifique du logement social
- › détecter les signaux faibles et repérer les collaborateurs en difficulté
- › agir en tant que manager de premier niveau : premiers gestes, posture et ressources
- › distinguer approche préventive (QVCT) et gestion de crise (RPS) pour choisir le bon niveau d'intervention
- › construire un plan d'actions concret pour son équipe.

PÉDAGOGIE

Pédagogie active et ancrée dans les réalités du logement social : études de cas sectoriels (agression locataire, réorganisation post-fusion, isolement d'un gardien), autodiagnostic, mises en situation et partages de pratique entre participants.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Christophe WOJCIK, Consultant-formateur spécialisé en accompagnement du changement, management.

DATES DES SESSIONS INTER

les 1 et 2 février 2027 - Distanciel

les 1 et 2 juillet 2027 - Distanciel

les 18 et 19 novembre 2027 - Présentiel à Paris

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Comprendre les mécanismes : un cadre pour agir, pas pour accuser

- les facteurs de RPS spécifiques au logement social : pression des élus, isolement des gardiens, violences locataires, réorganisations
- distinction entre QVCT (approche proactive) et RPS (approche curative) : choisir le bon niveau d'intervention
- concepts clés : stress, épuisement, harcèlement, violence - ce que le manager doit savoir sans se substituer au RH
- obligations légales de l'employeur : repères utiles, sans en faire le centre de la formation

Détecter les signaux faibles et évaluer les situations

- vision systémique : ce qui fragilise une équipe (charge, sens, relations, autonomie, reconnaissance)
- repérer les changements de comportement d'un collaborateur : grille d'observation pratique
- distinguer signal faible, situation à risque et urgence
- exercice d'évaluation à partir des situations apportées par les participants

Agir en tant que manager : premiers gestes et posture

- comment aborder un collaborateur en difficulté : écoute active, formulation non anxiogène
- les comportements managériaux qui fragilisent l'équipe - et comment les éviter
- utiliser l'outil DESC pour faire une mise au point constructive
- mobiliser les bons interlocuteurs au bon moment : RH, médecine du travail, représentants du personnel
- entraînement : simulation d'un entretien avec un collaborateur sous tension

Construire son plan d'action préventif

- les leviers QVCT à la main du manager : organisation du travail, reconnaissance, espaces d'expression
- identifier deux ou trois actions prioritaires réalistes pour son équipe
- feuille de route individuelle : engagement sur des actions concrètes à mettre en œuvre dès le retour en poste.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL : COMPRENDRE, REPÉRER ET AGIR

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

NOUVEAUTÉ

La prévention des discriminations, un levier d'action pour la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail dans les organismes HLM

En tant qu'employeurs, les bailleurs sociaux, tant publics que privés, sont concernés par le respect de la législation concernant la lutte contre les discriminations (LCD) au travail, au moment du recrutement, mais aussi dans les rémunérations, le suivi des carrières et les conditions de travail. Ainsi, pour les organismes HLM, la lutte contre les discriminations et le harcèlement discriminatoire au travail s'inscrit autant dans une attention au respect du cadre législatif pour la promotion d'une organisation non-discriminante, que dans une politique de qualité de vie et des conditions de travail, visant le bien-être des salariés tant sur un plan individuel que collectif.

PUBLIC

Ressources humaines, manager et responsable d'équipe ou toute personne du logement social intéressée par ce sujet.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › nommer les principaux textes de loi associés à la lutte contre les discriminations
- › citer des situations et des critères prohibés par la loi
- › adapter ses pratiques individuelles et institutionnelles au respect de la lutte contre les discriminations
- › repérer une situation à risque et proposer un plan d'action.

PÉDAGOGIE

La formation s'appuiera sur des exemples pris dans le monde professionnel et le logement social. Méthode employée sollicite les expériences des stagiaires pour dialoguer avec les contenus théoriques.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Emilie FRANCEZ, Anthropologue et formatrice consultante.

DATES DES SESSIONS INTER

les 29 et 30 avril 2027 - Distanciel

les 9 et 10 décembre 2027 - Distanciel

les 9 et 10 décembre 2027 - Présentiel à Paris

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Les discriminations au travail : comprendre pour agir

- identifier les représentations sociales des discriminations et définition : brainstorming
- analyse générale des 26 critères prohibés par la loi
- discriminations et harcèlement discriminatoire, des effets concrets dans le monde du travail : risques juridiques et psycho-sociaux

Focus sur les discriminations courantes en contexte professionnel

- discriminations liées à l'âge : « jeunes » et « seniors » les deux pôles de la vie active concernés
- discriminations à l'origine : des problématiques anciennes et récurrentes
- discriminations et handicap : loi 2005, analyse et enjeu
- discriminations liées au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle : agir pour l'égalité professionnelle

Comment prévenir les discriminations et travailler en accord avec la loi ?

- bonnes pratiques à mettre en place au sein d'une équipe ou d'une organisation pour favoriser l'égalité professionnelle : exercice en forme d'autodiagnostic

Comment gérer des situations à risque au sein des équipes ?

- analyses de situation problématiques apportées par les stagiaires ou analyses de situations apportées par la formatrice
- travail sur les postures et les conduites à tenir : auteurs, victimes et témoins.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



LA CHARGE DE TRAVAIL : ÉVALUER, OPTIMISER ET METTRE EN ŒUVRE

3,5 JOURS (18 h) - DISTANCIEL

Prévenir le stress, améliorer l'efficacité collective et garantir une performance durable

Dans le secteur des bailleurs sociaux, la charge de travail est une préoccupation centrale. Pourtant, rares sont les managers capables de l'évaluer précisément, de l'optimiser et de la mettre en œuvre efficacement. Une mauvaise gestion de la charge de travail entraîne des effets négatifs tels que le stress, l'inefficacité et la démotivation des équipes. Cette formation permet aux managers d'acquérir une méthode concrète pour analyser, ajuster et piloter la charge de travail de leurs équipes de manière durable.

PUBLIC

Manager, responsable d'équipe, d'unité souhaitant améliorer la gestion du travail d'une équipe.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › utiliser une méthode pour évaluer précisément la charge de travail individuelle et collective
- › identifier les leviers d'optimisation pour mieux répartir et ajuster la charge de travail
- › déterminer une démarche d'amélioration continue avec son équipe
- › placer la méthode dans son propre contexte professionnel.

PÉDAGOGIE

Apports théoriques et pratiques basés sur des cas concrets. Ateliers participatifs et retours d'expérience entre pairs. Mise en œuvre de la méthode avec suivi intersession.

Évaluation à travers un plan d'action individuel et une restitution finale.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Christophe WOJCIK, Consultant-formateur spécialisé en management, coachs professionnels, experts du logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

le 21 mai 2027 en matinée à distance. Les 31 mai et 1er juin en présentiel. Le 17 juin en matinée à distance. Le 25 juin en matinée à distance. - Présentiel à Paris

le 8 octobre 2027 en matinée à distance. Les 18 et 19 octobre en présentiel. Le 5 novembre en matinée à distance. le 15 novembre en matinée à distance. - Présentiel à Paris

PRIX NET : 2 680 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1

AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2

PENDANT - EN GROUPE

Évaluer la charge de travail - distanciel - ½ journée

- présentation des enjeux et des principes de la charge de travail
- introduction à la méthode d'évaluation
- exercices d'auto-diagnostic et de diagnostic collectif

Optimiser la charge de travail - présentiel - 2 jours

- analyse des diagnostics réalisés par les participants
- ateliers collaboratifs pour identifier les marges d'amélioration
- apports méthodologiques et pratiques sur l'optimisation de la charge de travail
- construction d'un plan d'action à expérimenter en intersession

Mise en œuvre et retour d'expérience - distanciel - 2 x ½ journée -

- partage des retours d'expérience et ajustements des plans d'action
- analyse des résultats et consolidation des apprentissages
- élaboration de stratégies d'ancrage durable dans les pratiques managériales.

3

APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



CONDUIRE VOS ENTRETIENS INDIVIDUELS D'ÉVALUATION ET DE RECADRAGE

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

L'art de l'entretien individualisé pour renforcer performance, motivation et posture managériale

Les entretiens annuels d'évaluation et les entretiens de recadrage sont des moments clés de la vie managériale. Ils permettent de faire le point sur la performance, de fixer des objectifs, mais aussi d'accompagner les collaborateurs dans leur développement et leur engagement. Cette formation entretien annuel d'évaluation vous permet d'acquérir les outils, les méthodes et la posture qui permettent de se sentir légitime, savoir agir et réagir de façon positive. Durant ces deux jours de formation, nous explorerons les meilleures pratiques pour structurer et mener ces entretiens efficacement grâce à des mises en situation.

PUBLIC

Tout manager.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › identifier le cadre légal et les enjeux de l'entretien annuel d'évaluation
- › préparer l'entretien annuel et définir les points à aborder
- › repérer les postures assertives et constructives
- › utiliser les outils pour faire face aux comportements difficiles et situations de crise.

PÉDAGOGIE

Apports théoriques et réglementaires. Études de cas concrets et mises en situation. Échanges d'expériences entre participants.

Évaluation des acquis avant, pendant et après la formation.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Corinne ROUSSEAU, Consultante-formatrice spécialisée en management d'équipe, expert du logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

les 30 et 31 mars 2027 - Distanciel

les 16 et 17 septembre 2027 - Présentiel à Paris

les 16 et 17 septembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Les objectifs et enjeux de l'entretien annuel d'évaluation

- définition, enjeu, cadre légal

L'entretien annuel

- où ? Quand ? Comment ? Avec quoi ?
- la préparation du manager
- la préparation du collaborateur ; quels impératifs respecter ?

L'entretien individuel d'évaluation

- les étapes de l'entretien annuel
- l'évaluation des compétences
- la détermination et rédaction des objectifs SMART
- introduction aux techniques d'entretien
- la posture du manager
- les bonnes pratiques de communication et d'assertivité

L'entretien de recadrage

- situer l'acte de recadrage dans le management
- silence, critique, agressivité, manipulations, mauvaise foi : les bonnes attitudes à adopter pour gérer un comportement difficile.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



GÉRER LES SITUATIONS D'INCAPACITÉ, MALADIE ET INAPTITUDE : SALARIÉ DE DROIT PRIVÉ

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Repères juridiques et pratiques face à l'incapacité, la maladie et l'inaptitude

La réglementation relative à la santé au travail est de plus en plus contraignante. Les situations d'incapacité temporaire ou permanente au travail doivent être gérées dans le cadre de dispositifs juridiques complexes, au risque de générer des contentieux.

PUBLIC

DRH, chargé et gestionnaire RH.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › se repérer dans le cadre réglementaire de la gestion des arrêts de travail et de l'inaptitude partielle ou totale, en identifiant les obligations des organismes en la matière, les points de vigilance et les risques juridiques encourus en cas de non-respect de la législation
- › analyser les différentes situations d'incapacité et de reprise, et mettre en place la procédure adéquate
- › identifier les aspects relationnels avec les salariés, la médecine du travail et les instances compétentes.

PÉDAGOGIE

Alternance de données théoriques et d'exemples de modalités d'application opérationnelle dans les entreprises. Les échanges entre les participants seront favorisés.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Laurence DENIS-RETAILLAUD, Consultante-formatrice en Ressources Humaines et droit social.

DATES DES SESSIONS INTER

le 31 mai 2027 et le 1 juin 2027 - Présentiel à Paris

le 31 mai 2027 et le 1 juin 2027 - Distanciel

les 16 et 17 novembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Maîtriser les différentes notions-clés

- incapacité temporaire ou permanente, maladie ordinaire, mi-temps thérapeutique
- maladie professionnelle, accident du travail
- inaptitude partielle ou totale, invalidité
- prévention des risques professionnels, Médecine du Travail

La maladie

- les différents types d'arrêt de travail / les obligations du salarié
- les obligations conventionnelles de l'organisme Hlm
- le maintien du salaire : les indemnités journalières de Sécurité Sociale et le complément prévoyance
- les effets sur le contrat de travail : suspension et autres impacts
- l'incidence des prolongations et absences répétées
- les visites médicales et le rendez-vous de liaison
- la reprise du travail

L'inaptitude

- la reconnaissance de l'inaptitude par le Médecin du Travail
- les étapes de la procédure, en amont de la reprise jusqu'à l'avis du médecin
- l'avis d'aptitude avec réserves, risques et recours / l'avis d'inaptitude
- l'obligation de reclassement / la recherche de reclassement
- l'étude de poste avec la médecine du travail
- les principes à respecter dans la phase de reclassement
- les autres obligations de l'employeur pendant cette phase
- le respect de procédures spécifiques : à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le cas des CDD
- la procédure de licenciement : modalités et formalisme / les risques / le solde de tout compte du salarié selon que l'inaptitude est d'origine professionnelle ou non.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



GÉRER LES SITUATIONS D'INCAPACITÉ, MALADIE ET INAPTITUDE : AGENT DE DROIT PUBLIC

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Encadrer les arrêts, inaptitudes et reprises des agents publics

Les Offices Publics de l'Habitat regroupent dans leur effectif des salariés de droit privé, aujourd'hui majoritaires, et des agents relevant de la Fonction Publique Territoriale, dont l'effectif diminue au fil des années. Des règles spécifiques sont applicables à chaque statut, même si des principes de gestion sont partagés. Quel que soit le nombre d'agents titulaires gérés, les ressources humaines des Offices ont l'obligation d'appliquer le cadre formel de la législation de la Fonction Publique Territoriale.

PUBLIC

Direction des ressources humaines, responsable des RH, gestionnaire RH d'organismes Hlm.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › se repérer dans le cadre réglementaire de la gestion des arrêts de travail et de l'inaptitude partielle ou totale, en identifiant les obligations des organismes en la matière, les points de vigilance et les risques juridiques encourus en cas de non-respect de la législation
- › analyser les différentes situations d'incapacité et de reprise, et mettre en place la procédure adéquate
- › identifier les aspects relationnels avec les salariés, la médecine du travail et les instances compétentes.

PÉDAGOGIE

Alternance de données théoriques et d'exemples de modalités d'application opérationnelle dans les entreprises. Les échanges entre les participants seront favorisés.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Béatrice FRINGUET, Consultante-formatrice en GRH et droit du travail.

DATES DES SESSIONS INTER

le 28 mai 2027 - Présentiel à Paris

le 28 mai 2027 - Distanciel

le 3 décembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1

AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2

PENDANT - EN GROUPE

Les acteurs de la santé au travail

- obligations de l'employeur public
- le médecin de la médecine préventive : missions de prévention
- le médecin agréé : missions d'expertise dans le cadre de procédures individuelles
- les instances médicales, comités médicaux et commissions de réforme : consultations pour avis

Les congés maladie

- les différents types de congé : Congé Maladie Ordinaire, Congé Longue Maladie, Congé Longue Durée, Temps Partiel Thérapeutique, Disponibilité d'Office, Accident de service et Maladie professionnelle
- ses procédures spécifiques à chaque congé
- les conséquences pour l'agent liées à son statut de la Fonction Publique Territoriale : maintien de la rémunération, carrière, congés...

Le maintien dans l'emploi

- la reprise des fonctions
- l'inaptitude temporaire et définitive
- la mise en disponibilité pour raisons de santé
- le reclassement dans un autre emploi
- la mise à la retraite anticipée pour invalidité.

3

APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



PRÉPARATION À LA RETRAITE : SPÉCIAL AGENT PUBLIC

0,5 JOUR (3,5 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Aborder sereinement la fin de carrière en tant qu'agent public

Préparer sa retraite ne s'improvise pas ! Cette formation permettra de connaître les étapes d'une préparation efficace et les informations principales permettant d'anticiper les principaux enjeux.

PUBLIC

Toute personne en fin de carrière professionnelle souhaitant anticiper et préparer son passage à la retraite qui ont été sous un régime public et privé.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › identifier les démarches pour préparer votre dossier de départ à la retraite
- › calculer le montant prévisionnel de vos pensions de retraite.

PÉDAGOGIE

En cours de formation, par des mises en situations contextualisées évaluées et, en fin de formation, par un questionnaire d'auto-évaluation ou une certification.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Thierry BECKERS, Consultant-formateur expert retraite habilité coach.

DATES DES SESSIONS INTER

le 5 mars 2027 après midi - Présentiel à Paris

le 5 mars 2027 après midi - Distanciel

le 27 septembre 2027 - après midi - Distanciel

PRIX NET : 490 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Comprendre le fonctionnement de votre régime de retraite

- la réforme des retraites : ce qui change pour moi
- appréhender le fonctionnement du régime de retraite de base (SRE/CNRA/CNAV)
- le fonctionnement des régimes de retraite complémentaire (IRCANTEC/ARRCO/AGIRC)
- calculer son âge potentiel de départ

Préparer son départ

- solder ses comptes au sein de l'entreprise
- congés payés, indemnité de départ...
- la retraite progressive : quelles conditions pour en bénéficier ?
- les dispositifs de départ anticipé

Constituer son dossier

- quels interlocuteurs contacter ?
- vérifier son relevé de carrière
- ce qui compte / ne compte pas : travail à l'étranger, service militaire, périodes de chômage, congés maladie et maternité...
- faire rectifier les erreurs dans les délais
- bulletins de salaires égarés : comment faire ?

Estimer le montant de ses pensions de retraite

- base de calcul : salaires retenus et système de revalorisation
- taux de pension : augmentation de la durée d'assurance carrière et décote maximum et minimum contributif
- le principe de la surcote
- avantages complémentaires : majoration de pension pour enfants

Demander la liquidation de sa retraite

- connaître les délais et les démarches à effectuer auprès de chacune des caisses
- rassembler toutes les pièces nécessaires
- sa protection sociale à la retraite
- la mutuelle, faut-il en changer ?
- le cumul emploi-retraite : à quelles conditions ?
- gérer ses revenus
- versements, impôts sur le revenu...

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



PRÉPARATION À LA RETRAITE : SALARIÉ DE DROIT PRIVÉ

0,5 JOUR (3,5 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Préparer sereinement le passage à la retraite pour bien rebondir

Aborder la retraite constitue une étape clé de la vie professionnelle et personnelle. Au-delà de la fin d'activité, ce passage soulève de nombreuses questions pratiques, financières et administratives qu'il est essentiel d'anticiper pour vivre sereinement cette transition. Cette formation courte et concrète propose aux salariés relevant d'un régime privé d'acquies les repères indispensables pour comprendre leur système de retraite, préparer leur dossier de départ et estimer le montant de leurs pensions. Elle permet ainsi de sécuriser les démarches et d'aborder cette nouvelle étape de vie avec confiance et clarté.

PUBLIC

Toute personne en fin de carrière professionnelle souhaitant anticiper et préparer son passage à la retraite qui ont été sous un régime privé exclusivement.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- repérer les démarches pour préparer votre dossier de départ à la retraite
- calculer le montant prévisionnel de vos pensions de retraite.

PÉDAGOGIE

En cours de formation, par des mises en situations contextualisées évaluées et, en fin de formation, par un questionnaire d'auto-évaluation ou une certification.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Thierry BECKERS, Consultant-formateur expert retraite habilité coach.

DATES DES SESSIONS INTER

le 5 mars 2027 matin - Présentiel à Paris

le 5 mars 2027 matin - Distanciel

le 27 septembre 2027 matin - Distanciel

PRIX NET : 490 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Comprendre le fonctionnement de votre régime de retraite

- appréhender le fonctionnement du régime de retraite de base (CNAV)
- le fonctionnement des régimes de retraite complémentaire (IRCANTEC ARRCO et AGIRC)
- calculer son âge potentiel de départ

Préparer son départ

- solder ses comptes au sein de l'entreprise / congés payés, indemnités de départ, les dispositifs de départ anticipé...

Constituer son dossier

- quels interlocuteurs contacter ?
- vérifier son relevé de carrière / ce qui compte / ne compte pas : travail à l'étranger, service militaire, périodes de chômage, congés maladie et maternité...
- faire rectifier les erreurs dans les délais / bulletins de salaire égarés : comment faire ?

Estimer le montant de ses pensions de retraite

- base de calcul : salaires retenus et système de revalorisation
- taux de pension : augmentation de la durée d'assurance carrière et décote maximum et minimum contributif
- le principe de la surcote
- avantages complémentaires : majoration de pension pour enfants

Demander la liquidation de sa retraite

- connaître les délais et les démarches à effectuer auprès de chacune des caisses
- rassembler toutes les pièces nécessaires pour constituer le dossier
- sa protection sociale à la retraite / la mutuelle, faut-il en changer ? / le cumul emploi-retraite : à quelles conditions ?
- gérer ses revenus
- versements, impôts sur le revenu.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



MANAGER UNE ÉQUIPE AVEC EFFICACITÉ DANS LE LOGEMENT SOCIAL

6 JOURS (42 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Optimiser votre management pour une équipe performante

Manager, c'est l'art d'animer une équipe, pour atteindre les résultats et objectifs attendus, en tirant parti au mieux des compétences et en permettant à chacun de donner le meilleur de lui-même. Savoir définir les règles du jeu, fixer des objectifs, donner du sens à l'action, contrôler et suivre les résultats, motiver, recadrer, savoir gérer une situation délicate et tendue, prendre du recul sur l'action, réfléchir à sa gestion de son temps... sont autant de sujets particulièrement difficiles à aborder où interviennent de plus en plus fréquemment, les élus et les associations de locataires.

PUBLIC

Manager, responsable d'équipe, ayant ou non de l'expérience.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › conduire une réflexion sur sa posture de manager, ses rôles et responsabilités
- › organiser le travail de son équipe
- › mettre en place des délégations motivantes
- › identifier des pistes pour optimiser sa gestion du temps
- › s'affirmer en situation de tension.

PÉDAGOGIE

Pédagogie active, concrète et impliquante, faisant alterner courts exposés, apports de méthodes, autodiagnostic, mises en situation à partir des situations managériales des participants.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Corinne ROUSSEAU ou Christophe WOJCIK ou Rachel AUBERT, Consultants-formateurs spécialisés en management, coachs professionnels, experts du logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

les 26-27 mai, les 9-10 et 28-29 juin 2027 - Présentiel à Paris

les 26-27 mai, les 9-10 et 28-29 juin 2027 - Distanciel

les 18-19 novembre, 2-3 et 16-17 décembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 3 770 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Les fondamentaux du management d'équipe

- identité et posture du manager : responsabilité et autorité, place dans la ligne managériale
- rôles et compétences : produire, gérer, entreprendre, animer
- les styles de management
- comment développer l'autonomie de ses collaborateurs en utilisant un style de management adapté
- les signes de reconnaissance et les feed-back opérationnels
- ce qu'est une équipe, comment la développer et renforcer sa cohésion ?
- comment préparer et animer une réunion d'équipe ?

Les outils pour reconnaître et motiver son équipe

- la formulation d'objectifs, les suivre et les contrôler sans démotiver
- la déclinaison d'objectifs en plan d'actions
- la mise en place de délégations efficaces et motivantes : le manager et sa relation à la délégation, les activités que vous - pouvez déléguer, le contrat de délégation, les conditions de réussite, le suivi de la délégation
- la matrice des priorités : distinction urgent / important, et intégrer les activités de management dans son emploi du temps
- préparation et animation d'un entretien de suivi d'activité

Développer ses compétences relationnelles et sa communication managériale

- les outils de base de la communication et l'écoute active
- le traitement des objections
- l'affirmation positive de soi en situation de tension
- prise en mains d'un outil (le DESC) pour faire une mise au point ou exprimer un reproche de manière constructive
- la conscience de ses représentations et émotions sous stress
- les pistes pour se rétablir dans une relation gagnant-gagnant
- la feuille de route de ses relations interpersonnelles.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



MAÎTRISER LES TECHNIQUES MANAGÉRIALES : RECONNAÎTRE ET MOTIVER SON ÉQUIPE

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Mieux comprendre son rôle et identifier les leviers de motivation

Le management d'équipe c'est de favoriser l'autonomie de chacun de ses collaborateurs, de faire croître leurs compétences et de nourrir leur motivation. Donner à chacun l'envie de s'engager, de s'impliquer, de participer. Le management d'équipe, c'est aussi encourager et développer un état d'esprit d'équipe positif. C'est en développant ces deux dimensions, individuelle et collective, que le manager va libérer l'énergie et générer l'engagement.

PUBLIC

Manager, responsable d'équipe, ayant ou non de l'expérience.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › conduire une réflexion sur sa posture de manager, ses rôles et responsabilités
- › accompagner l'autonomie et la motivation de ses collaborateurs
- › utiliser un style de management approprié
- › donner des signes de reconnaissance, source de motivation
- › préparer et animer une réunion d'équipe.

PÉDAGOGIE

Pédagogie active, concrète et impliquante, faisant alterner courts exposés, apports de méthodes, autodiagnostic, exercices de mise en pratique immédiate et nombreuses mises en situation à partir des situations managériales des participants.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Corinne ROUSSEAU ou Christophe WOJCIK ou Rachel AUBERT, Consultants-formateurs spécialisés en management, coachs professionnels, experts du logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

les 26 et 27 mai 2027 - Distanciel

les 26 et 27 mai 2027 - Présentiel à Paris

les 18 et 19 novembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Comprendre et intégrer son rôle de manager

- identité et posture du manager : responsabilité et autorité, place dans la ligne managériale et contribution
- rôles et compétences : produire, gérer, entreprendre, animer

Styles de management et autonomie des collaborateurs

- les styles de management : autodiagnostic de son style de management spontané
- le modèle du management situationnel ou comment développer l'autonomie de ses collaborateurs en utilisant un style de management adapté
- les notions d'autonomie, de compétence et de motivation

Les leviers de la motivation

- les signes de reconnaissance : outil de motivation et d'anticipation des tensions

L'équipe et son développement

- les stades de développement d'une équipe, comment la développer et renforcer sa cohésion ?
- comment préparer et animer une réunion d'équipe ? guide de réunion, les 3 fonctions à remplir dans l'animation de la réunion
- feuille de route individuelle de son management d'équipe.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



MAÎTRISER LES TECHNIQUES MANAGÉRIALES : PILOTER LE TRAVAIL DE SON ÉQUIPE

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Piloter avec efficacité

La fonction de manager consiste en particulier à organiser le travail de manière opérationnelle et motivante pour atteindre des résultats. Le manager doit en effet s'approprier les objectifs de l'entreprise et les relayer en donnant du sens. Manager une équipe c'est un vrai métier qui demande des compétences, des outils et des méthodes. Dans un contexte de transformation, de recherche d'efficacité, la capacité technique du manager à structurer le travail de ses équipes est désormais essentielle.

PUBLIC

Manager, responsable d'équipe, ayant ou non de l'expérience.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › fixer des objectifs, transmettre les règles du jeu et organiser le travail de manière efficace
- › contrôler sans démotiver ses collaborateurs
- › conduire une réflexion sur la gestion du temps et des priorités
- › mettre en place des délégations efficaces
- › préparer et conduire un entretien de suivi d'activité.

PÉDAGOGIE

Pédagogie active, concrète et impliquante, faisant alterner courts exposés, apports de méthodes, autodiagnostic, exercices de mise en pratique immédiate et nombreuses mises en situation à partir des situations managériales des participants.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Corinne ROUSSEAU ou Christophe WOJCIK ou Rachel AUBERT, Consultants-formateurs spécialisés en management, coachs professionnels, experts du logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

les 9 et 10 juin 2027 - Présentiel à Paris

les 9 et 10 juin 2027 - Distanciel

les 2 et 3 décembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1

AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2

PENDANT - EN GROUPE

Fixer des objectifs pour orienter l'action

- avoir des repères communs en fixant des règles du jeu
- les principes qui font de bons objectifs
- décliner un objectif en plan d'actions
- comment impliquer ses collaborateurs ?

Conduire une réflexion sur la gestion du temps et des priorités

- la matrice des priorités : distinguer l'urgent et l'important
- les leviers de la planification
- la gestion des imprévus

Déléguer de façon efficace et motivante

- la délégation comme méthode d'organisation
- la délégation comme source de motivation
- les ingrédients d'une bonne délégation
- les freins à la délégation
- le contrat de délégation

Mener un entretien individuel de suivi d'activité

- compréhension de l'objectif de l'entretien
- la préparation à l'entretien
- l'entraînement à la discussion lors de l'entretien
- le recadrage sur les objectifs, sans démotiver.

3

APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



MAÎTRISER LES TECHNIQUES MANAGÉRIALES : DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES RELATIONNELLES ET SA COMMUNICATION MANAGÉRIALE

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Développer son savoir-être en situation de management

Savoir conjuguer, savoir-faire et savoir-être dans l'ensemble de ses activités professionnelles. Savoir communiquer, être capable d'écouter, mobiliser les membres de son équipe en tenant compte de leur personnalité et de leurs aspirations, traiter les objections et gérer les conflits représentent sans doute la partie la plus délicate de la mission de manager. Ces compétences peuvent s'acquérir. La capacité relationnelle du manager à accompagner ses équipes fait désormais la différence.

PUBLIC

Manager, responsable d'équipe, ayant ou non de l'expérience.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › identifier les principes-clés d'une bonne communication
- › analyser ses représentations et ses émotions sous stress
- › repérer les mécanismes du conflit
- › s'affirmer positivement en situation et développer son assertivité.

PÉDAGOGIE

Pédagogie active concrète et impliquante, faisant alterner courts exposés, apports de méthodes, autodiagnostic, exercices de mise en pratique immédiate et nombreuses mises en situation à partir des situations managériales des participants.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Corinne ROUSSEAU ou Christophe WOJCIK ou Rachel AUBERT, Consultants-formateurs spécialisés en management, coachs professionnels, experts du logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

les 28 et 29 juin 2027 - Distanciel

les 28 et 29 juin 2027 - Présentiel à Paris

les 16 et 17 décembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Les principes d'une bonne communication

- la communication interpersonnelle
- la communication verbale/non verbale
- les outils de base : le feed-back et reformulation, écoute active, questionnement

Développer sa compétence émotionnelle

- prise de conscience de ses émotions et compréhension des représentations qui les sous-tendent
- entre vision des choses et réalités : les faits, les opinions, les distorsions et les interprétations
- le rôle du manager face aux émotions : se repositionner dans une posture équilibrée
- le ressenti émotionnel chez ses collaborateurs

S'affirmer en situation de tension

- le mécanisme du conflit
- une stratégie gagnant-gagnant
- l'expression d'un reproche de façon constructive

Mener un entretien de recadrage

- les contours de l'entretien de recadrage : objectifs, délais, fonction
- les principes d'un entretien de recadrage : préparation et étapes.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.

C0448PILOTAGE MANAGEMENT RH MANAGER DES ÉQUIPES ET PILOTER DES ACTIVITÉS
ET DES PROJETS

MANAGER SES MANAGERS : PILOTER UNE LIGNE MANAGÉRIALE DANS LE LOGEMENT SOCIAL

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

NOUVEAUTÉ

Entre stratégie et terrain, construire une ligne managériale solide

Dans les organismes de logement social, le manager de managers occupe une position singulière : il ne gère plus directement les gardiens, les chargés de clientèle ou les techniciens - il manage ceux qui les managent. Faire confiance sans se déresponsabiliser, maintenir une cohérence managériale sur l'ensemble de sa ligne, soutenir ses managers de proximité sans faire à leur place, porter les décisions de la direction sans perdre sa propre légitimité terrain : autant de tensions que ce niveau hiérarchique doit apprendre à tenir. Cette formation donne aux managers de managers les repères, les outils et l'espace de réflexion pour exercer ce rôle avec clarté - dans un secteur où la complexité ne cesse d'augmenter.

PUBLIC

Responsable de service, Directeur de proximité, Manager expérimenté encadrant lui-même des chefs d'équipe ou des responsables d'unité.

PRÉ-REQUIS

Expérience significative en management d'équipe. Avoir suivi C0022 ou C0023 est un atout, non une obligation.

OBJECTIFS

- › repérer ce qui change fondamentalement quand on manage des managers et non plus des opérationnels
- › développer sa posture de manager de managers : soutenir sans faire à la place, exiger sans court-circuiter, faire sens
- › assurer la cohérence de sa ligne managériale : aligner les pratiques sans uniformiser les styles
- › gérer les situations critiques propres au deuxième niveau : manager en difficulté, conflit entre équipes, décision impopulaire à porter
- › construire un plan de développement de ses managers adapté aux réalités du logement social.

PÉDAGOGIE

Pédagogie active fondée sur les réalités du logement social : études de cas de manager de managers (exemples : manager de proximité en difficulté, désalignement entre une direction de secteur et ses chefs d'équipe, gestion d'une réorganisation patrimoniale...), autodiagnostic de posture, mises en situation sur la base des cas vécus par les participants et analyse de pratiques entre pairs.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de chaque journée pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction. Un plan de développement de sa ligne managériale est formalisé en fin de session.

ANIMATION

Christophe WOJCIK, Consultants-formateurs spécialisés en management, coachs professionnels, spécialiste du management en logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

les 7-8 juin et 3 séquences à distance de 2 heures chacune planifiées de 8h30 à 10h30 les 07 juillet 2027, 31 août 2027 et 27 septembre 2027 - Présentiel à Paris

les 13-14 septembre 2026 et 3 séquences à distance de 2 heures chacune planifiées de 8h30 à 10h30 les 12/10/2027, 16/11/2027 et 13/12/2027 - Distanciel

PRIX NET : 2 410 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

DÉROULÉ & CONTENU

1

AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Questionnaire préalable : cartographie de votre ligne managériale - qui sont vos managers, quelles sont leurs forces et leurs points de vigilance ?

2

PENDANT - EN GROUPE

Jour 1/Temps 1 : Comprendre et tenir sa posture de manager de managers

Qu'est-ce qui change quand on manage des managers ?

- ce que le passage au niveau d'encadrement de managers modifie : distance au terrain, rapport à l'information, exercice de l'autorité
- les trois tentations à éviter : le court-circuit (faire à la place), la surplombance (décider sans écouter), l'effacement (déléguer sans cadrer)
- analyse collective de sa cartographie de sa ligne managériale : forces, fragilités, styles
- autodiagnostic collectif

Aligner sans uniformiser

- définir des attentes claires sans imposer un style unique : la différence entre cohérence managériale et conformité
- les leviers pour homogénéiser les pratiques sans briser les personnalités : référentiel commun, réunion de ligne, entretien de calage
- dans le logement social : comment gérer les écarts de pratiques entre un responsable de gardiens très autonome et un responsable clientèle très procédurier ?

Soutenir ses managers sans se substituer à eux

- distinguer soutien opérationnel, soutien conceptuel et soutien émotionnel
- mener un entretien de soutien avec un manager en difficulté : écouter sans résoudre, recadrer sans déstabiliser
- entraînement : simulation d'un entretien avec un manager de proximité sous tension

Jour 2/Temps 2 : Piloter sa ligne et gérer les situations critiques

Gérer les situations critiques de deuxième niveau

- le manager de proximité en difficulté durable : quand soutenir ne suffit plus - repositionnement, accompagnement RH, décision difficile
- le conflit entre deux équipes managées : arbitrer sans créer de perdant, restaurer la coopération
- le signalement remontant : quand un manager vous alerte sur un collaborateur en grande difficulté
- rôle, posture, articulation avec les RH et la médecine du travail

Construire et animer sa ligne managériale dans la durée

- la réunion de ligne managériale : pourquoi, comment, à quelle fréquence
- un espace de régulation collective trop souvent négligé.

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

- développer ses managers : identifier les besoins de montée en compétence, construire un plan de développement individualisé.
- feuille de route individuelle : deux ou trois priorités concrètes pour renforcer sa ligne managériale dans les 90 jours

Temps 3 Consolider et pérenniser

Trois sessions collectives de 2h en distanciel, espacées d'un mois, pour ancrer les apprentissages du présentiel dans la réalité du terrain. Chaque session suit une structure identique en trois temps :

- REX (30 min) : retour d'expérience sur les engagements pris lors de la session précédente - ce qui a fonctionné, ce qui a résisté, ce qui a surpris
- approfondissement (75 min) : travail collectif sur un point de difficulté réel remonté par les participants - ni exposé théorique, ni redite du présentiel, mais une réponse outillée aux situations concrètes vécues entre les sessions
- engagement (15 min) : chaque participant formule un engagement individuel précis pour les 30 jours suivants - une action, un changement de posture, une situation à tenter

Session 1 - Mois 1

REX : comment s'est passé le retour en poste après le présentiel ?
Premières résistances, premières réussites.
Approfondissement sur la base des remontées.
- exemples : la difficulté à ne pas court-circuiter, les premiers entretiens de soutien tentés...
Engagement individuel pour le mois 2

Session 2 - Mois 2

REX sur les engagements du mois 1.
Approfondissement sur la base des remontées. -- Exemples : comment porter une décision impopulaire, comment gérer un manager qui résiste...
Engagement individuel pour le mois 3

Session 3 - Mois 3

REX sur les engagements du mois 2
Approfondissement sur la base des remontées. Exemples : l'animation d'une réunion de ligne en distanciel, le plan de développement de ses managers...
Bilan collectif : qu'est-ce qui a vraiment changé dans ma pratique depuis le présentiel ?
Feuille de route consolidée : trois priorités pour les 90 jours suivants.

3

APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

Mise en œuvre en situation de travail

- Questionnaire de consolidation à J+30 : avancement de la feuille de route, points de vigilance.
- Ressources pédagogiques disponibles : grille de cartographie de ligne managériale, guide de l'entretien de soutien manager-manager, fiche « porter une décision difficile ».



MANAGEMENT TRANSVERSAL ET PRATIQUES COLLABORATIVES

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Développer son leadership pour fédérer sans hiérarchie

Groupes de travail thématiques, conduite de projet, animation en réseau, organisation par processus, coordination des organismes au sein des SAC... pour répondre à la complexité croissante des situations qu'elles rencontrent, les organismes de l'habitat social font évoluer leurs organisations et modes de travail vers plus de transversalité et de coopération. Comment dès lors, le manager transversal peut-il rassembler, faire collaborer et mobiliser des personnes dont les objectifs peuvent parfois diverger ? Cette formation vise à vous apporter clefs, bonnes pratiques et repères méthodologiques pour entrer au mieux dans cette nouvelle posture managériale.

PUBLIC

Être en situation de manager transversal, chef de projet ou pilote de processus.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › situer et définir le management transversal
- › cerner les conditions de la mise en œuvre de ce type de management
- › identifier des pistes pour développer son leadership et son influence
- › faciliter la gestion des tensions et la coopération.

PÉDAGOGIE

Pédagogie active, concrète et impliquante, faisant alterner courts exposés, apports de méthodes, autodiagnostic, nombreuses mises en situation à partir des situations managériales des participants.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Solenne DUTHOIT, Consultante-formatrice, spécialisée en management et conduite du changement, coach professionnelle experte du logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

les 10 et 11 juin 2027 - Distanciel

les 9 et 10 décembre 2027 - Présentiel à Paris

les 9 et 10 décembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Management transversal : définition et conditions d'efficacité

- les rôles et responsabilités du manager transversal : atouts et difficultés
- les conditions à réunir pour un management transversal efficace : un résultat à atteindre, un plan d'actions réaliste, une organisation, un mode de décision et de contrôle, des compétences, des rôles partagés et clairement définis

Leadership : identifier des pistes pour l'exercer

- les compétences favorisant le passage du management au leadership : intelligence émotionnelle et styles de leadership
- le style de leadership dont on se sent le plus proche

L'équipe, les ingrédients pour la construire

- les ingrédients nécessaires à la construction d'une équipe cohésive
- autodiagnostic du niveau de cohésion de son équipe (transversale) et définition d'un plan de progrès

S'affirmer dans l'exercice de sa communication interpersonnelle et développer son assertivité

- gérer les tensions au sein de l'équipe et affirmer positivement son point de vue
- définition d'un plan d'actions personnel

Les pratiques collaboratives

- identifier les comportements et les pratiques pour mettre en place un esprit collaboratif au sein de l'équipe projet (ateliers de co-construction, brise-glace...)
- choisir les outils numériques et collaboratifs adaptés pour travailler à distance ou en asynchrone ensemble.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



PILOTER L'ACTIVITÉ DE SON UNITÉ

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

La boîte à outils du responsable d'unité opérationnelle

Ce programme est conçu pour permettre aux responsables d'agence de maîtriser les fondamentaux du pilotage d'une agence, de comprendre et de gérer leurs responsabilités, et d'optimiser la performance et la qualité de service de leur agence.

PUBLIC

Responsable d'unité, d'équipe, de service, de pôle.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › établir le diagnostic stratégique de son unité
- › définir la charge de travail de son unité
- › organiser l'activité de l'unité
- › dégager des axes d'amélioration
- › utiliser les outils de gestion par objectifs.

PÉDAGOGIE

Apports méthodologiques en alternance avec des exercices (voire certains en ligne) et des mises en situation.

La méthode pédagogique choisie est tirée de la formation-action : valoriser et motiver le stagiaire en s'appuyant sur ses connaissances et ses pratiques.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Véronique MAINHARCK ou Corinne ROUSSEAU, Consultantes-formatrices spécialisées en management d'équipe, expertes du logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

les 1 et 2 avril 2027 - Distanciel

les 22 et 23 novembre 2027 - Présentiel à Paris

les 22 et 23 novembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

État des lieux du contexte actuel

- les impacts de la mise en œuvre de la réduction du loyer de solidarité
- les conséquences de la loi ELAN en termes de restructuration du secteur
- comment accompagner le changement ?

Évaluer l'activité de l'unité

- attentes des clients et qualité de service
- la mission de l'unité et ses objectifs
- les axes d'amélioration
- transposition en plan d'actions

Définir la charge de travail de l'unité

- les indicateurs pertinents
- la prise en compte des attentes des clients
- les moyens humains nécessaires

Organiser l'activité

- détermination des activités, des savoir-faire et des savoir-être de chacun
- l'organisation et la planification du travail en fonction des compétences respectives
- comment formuler positivement les objectifs ?
- superviser l'unité en tenant compte des capacités de chacun

Optimiser le pilotage de l'unité

- le suivi et l'analyse des résultats obtenus
- quelles mesures correctives ?
- les "bonnes" missions à déléguer
- gestion du temps et des priorités
- plan d'actions et de progrès.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



PILOTER L'ACTIVITÉ DE L'AGENCE

4 JOURS (28 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Renforcer votre posture managériale pour optimiser l'agence

Se positionner comme responsable d'équipe et conduire une réflexion sur sa posture de manager d'agence.

PUBLIC

Responsable d'agence ou clientèle.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › révéler la performance de son équipe et renforcer sa posture managériale
- › identifier les leviers de pilotage, d'organisation et de performance d'une agence
- › élaborer un diagnostic territorial et le transformer en projet d'agence concret
- › contribuer à l'animation territoriale et au développement de partenariats locaux
- › définir des objectifs opérationnels, des indicateurs de performance et des plans d'action cohérents avec la stratégie de l'organisme.

PÉDAGOGIE

Apports méthodologiques, en alternance avec des exercices et des mises en situation. Les participants sont invités à apporter les documents de leur agence.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Véronique MAINHARCK ou Nour Eddine ELLOUK, Consultants-formateurs spécialisés en management d'équipe et gestion de proximité.

DATES DES SESSIONS INTER

les 20-21 mai et les 10-11 juin 2027 - Distanciel

les 7-8 et les 21-22 octobre 2027 - Présentiel à Paris

les 7-8 et les 21-22 octobre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 3 220 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Contexte et cadre réglementaire d'intervention

Diagnostic territorial et analyse de la performance

- comprendre la notion de diagnostic territorial : utilité, méthodes, outils
- identifier les forces, faiblesses et opportunités du territoire
- analyser les modes de fonctionnement actuels
- impliquer les équipes dans le diagnostic partagé

Du diagnostic au projet d'agence

- élaborer une réflexion stratégique alignée sur les orientations de l'organisme
- construire des axes de progrès et définir les plans d'action associés / fixer les conditions de réussite, les indicateurs et les bilans intermédiaires / valoriser les résultats et organiser la clôture du projet

Pilotage des activités et performance

- structurer le pilotage des activités avec des indicateurs pertinents
- définir des tableaux de bord et objectifs opérationnels
- traduire les orientations de l'entreprise en plans d'action mesurables
- identifier les niveaux de délégation et ajuster l'organisation de proximité / intégrer la démarche qualité au service de la performance / définir et formaliser des plans d'action opérationnels

Management d'équipe

- animer et fédérer une équipe autour d'un projet commun
- communiquer les objectifs et suivre l'avancement des missions
- accompagner les collaborateurs
- développer la responsabilisation et la coopération

Animation territoriale et partenariats

- comprendre la notion d'animation territoriale et son impact sur la cohésion sociale
- identifier les acteurs locaux et leurs missions
- développer et entretenir des partenariats locaux
- promouvoir l'implication des résidents et des collaborateurs
- adapter les projets aux spécificités territoriales

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



ANIMER UNE ÉQUIPE TERRAIN DE PROXIMITÉ

4 JOURS (28 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Quel manager êtes-vous ?

Identifiez vos points forts et travaillez vos axes d'amélioration. Le responsable d'une équipe de proximité, souvent ancien collègue de ceux qu'il doit piloter, n'a pas une tâche facile. En effet, sur le terrain, ses coéquipiers sont souvent déroutés et le responsable, tel un phare, doit indiquer la route à suivre. En outre, son rôle consiste à fixer des objectifs, donner du sens à l'action, contrôler les résultats, motiver ou recadrer ses équipiers, communiquer sur la stratégie de l'entreprise... Tout cela suppose d'acquérir des méthodes et des savoir-faire spécifiques.

PUBLIC

Responsable d'équipe de proximité, de site, de secteur, d'agence, chef d'équipe de nettoyage.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- préciser le rôle du responsable d'équipe de proximité
- se positionner comme encadrant et intégrer le comportement adéquat
- organiser le travail et acquérir des outils pour améliorer l'organisation du travail de l'équipe
- contrôler les résultats
- développer sa capacité à informer et à communiquer.

PÉDAGOGIE

La formation fait alterner des apports méthodologiques et des entraînements à partir de situations professionnelles. L'intersession est mise à profit pour expérimenter les outils et méthodes vus dans le premier module.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Jean-Marc MAGNOSI ou Véronique MAINHARCK, Consultants spécialisés en management et conduite du changement, coache professionnelle experte du logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

les 27-28 mai et 10-11 juin 2027 - Distanciel

les 2-3-9 et 10 décembre 2027 - Présentiel à Paris

les 2-3-9 et 10 décembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 3 220 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1

AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2

PENDANT - EN GROUPE

Rôle et responsabilité du chef d'équipe

- responsabilité et autorité / missions et niveau de décision / pouvoirs et devoirs
- les styles de management

Les fonctions du responsable d'équipe

- faire respecter le plan d'actions
- veiller à la sécurité des femmes et des hommes
- animer les collaborateurs

Organiser le travail de son équipe et contrôler les résultats

- planification du travail / moyens nécessaires, objectifs et contrôle
- régler les dysfonctionnements et améliorer les résultats

La communication avec l'équipe

- trois niveaux de prise de parole
- mieux se connaître pour un échange qualitatif / prise en compte des interlocuteurs
- gestion de l'émotivité, du stress
- mobiliser et organiser son message : informer, expliquer, argumenter, convaincre
- conduire des réunions / mener des entretiens : recadrage, motivation, demande

La fonction d'animation

- associer à la stratégie de l'organisme / donner du sens aux actions en mode collaboratif
- faire adhérer à un but commun : la notion d'équipe
- motiver les membres de l'équipe / impliquer un collaborateur dans la recherche d'une solution / argumenter une décision / savoir "dire non" et en expliquer les raisons
- réguler les tensions.

3

APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



LA NÉGOCIATION COMME OUTIL DE MANAGEMENT

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

NOUVEAUTÉ

Entre influence et coopération : la négociation au cœur du management

Dans un environnement professionnel où les interactions, les arbitrages et les situations de tension font partie du quotidien, la négociation constitue une compétence clé pour les managers. Au-delà de la simple recherche d'accord, elle permet de réguler les relations, de mobiliser les équipes, de gérer les désaccords et de construire des solutions durables. Cette formation de niveau 2 s'adresse à des managers disposant déjà des fondamentaux du management et souhaitant développer une posture plus affirmée et stratégique dans leurs pratiques de négociation.

PUBLIC

Manager, responsable d'équipe, responsable de service ou encadrant souhaitant renforcer leurs pratiques relationnelles et leur posture de négociateur dans un contexte managérial.

PRÉ-REQUIS

Avoir une première expérience du management.

OBJECTIFS

- › analyser les différentes situations de négociation rencontrées dans leur pratique managériale
- › identifier les leviers d'influence, les rapports de force et les étapes clés d'une négociation
- › utiliser les outils de communication favorisant l'écoute, la coopération et la régulation des échanges
- › adapter sa posture de manager-négociateur en fonction des profils et des contextes relationnels
- › construire et conduire une stratégie de négociation à partir de situations professionnelles réelles.

PÉDAGOGIE

La formation repose sur une pédagogie active et participative favorisant l'expérimentation et les échanges entre pairs : brainstormings et ateliers collaboratifs, mises en situation et entraînements.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Rachel AUBERT, Consultante formatrice spécialisée en management et accompagnement d'équipes.

DATES DES SESSIONS INTER

les 26 et 27 avril 2027 - Distanciel

les 13 et 14 septembre 2027 - Présentiel à Paris

les 9 et 10 décembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Partie 1 – Comprendre les mécanismes de la négociation

Les fondamentaux de la négociation

- définition et enjeux de la négociation / différence entre discussion, conflit et négociation / différents types de négociation
- les dynamiques relationnelles et organisationnelles

Les étapes d'une négociation

- les phases clés du processus / la préparation de la négociation / l'identification des objectifs et marges de manœuvre

La posture du manager-négociateur

- Les formes de pouvoir et d'autorité / les profils de négociateurs
- L'équilibre entre affirmation et coopération

Partie 2 – Développer les compétences relationnelles du manager-négociateur

Les compétences relationnelles du négociateur

- les attitudes favorisant la coopération / la posture d'écoute et d'observation / la gestion de la relation dans la durée

Les outils de communication

- les fondamentaux de la communication interpersonnelle
- l'écoute active, le questionnement et la reformulation
- les émotions dans la relation

L'entretien orienté solution

- les principes de l'approche orientée solution / l'identification des ressources et leviers d'action / la construction d'une issue constructive

Gérer les situations complexes

- le triangle dramatique de Karpman / la méthode OSBD+C / les leviers de régulation des désaccords

Préparer et conduire une négociation

- la préparation d'un entretien de négociation / l'adaptation aux personnalités et contextes / la formalisation d'un plan d'action.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



LES FONDAMENTAUX DE LA GESTION DE PROJETS

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Outils et méthodes pour réussir

La gestion de projets s'impose dans les organismes de l'habitat social comme un mode d'organisation efficace pour atteindre un objectif, nécessitant des compétences variées et transversales. Dans ce contexte, réussir un projet repose en partie sur une organisation projet parfaitement définie, un résultat à atteindre clairement précisé et partagé avec le commanditaire du projet, ainsi que sur un ensemble de méthodes et d'outils de pilotage et de suivi que le chef de projet doit savoir utiliser et transmettre à son équipe projet.

PUBLIC

Chef de projet, responsable ayant à piloter un projet.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › identifier les caractéristiques d'un projet et comprendre comment s'organise un projet
- › s'appuyer sur les principaux outils de la gestion de projets permettant de démarrer, structurer et suivre le projet dans le temps
- › identifier les besoins de communication du projet (en interne, à l'externe)
- › repérer les liens entre la communication de projet et la communication de changement.

PÉDAGOGIE

Pédagogie active faisant alterner de courts exposés et la prise en mains de trois outils essentiels de la gestion de projets.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Corinne ROUSSEAU, Consultante-formatrice spécialisée en management, coache professionnelle, experte du logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

les 22 et 23 mars 2027 - Distanciel

les 28 et 29 octobre 2027 - Présentiel à Paris

les 28 et 29 octobre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Caractéristiques d'un projet et de l'organisation de projet

- la notion de projet transversal dans les organisations
- ce qu'est un projet, ce qu'il n'est pas
- s'organiser pour travailler en projet : les acteurs, les rôles et les points-clefs de l'organisation du projet
- la construction de l'équipe
- le traitement de la relation ligne projet / ligne hiérarchique

Les principaux outils de la gestion de projet : expérimentation et prise en mains

- le cahier des charges du projet
- le phasage du projet ou cycle de vie
- le planning de réalisation et suivi de projet : le diagramme de Gantt

La communication de projet : expliquer, convaincre, mobiliser

- rendre compte au comité de pilotage du projet
- les besoins de communication selon les phases du projet
- pistes de traitement des résistances au changement que le projet peut susciter.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.

C0046

GESTION FINANCE FISCALITE BUDGET, CONTRÔLE DE GESTION ET FINANCE

LES CONCEPTS FINANCIERS INDISPENSABLES POUR LES RESPONSABLES

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Les bases pour comprendre les enjeux financiers de son périmètre

Exploitation, investissement, autofinancement, potentiel financier, coûts de fonctionnement, loyer d'équilibre : autant de notions de gestion à maîtriser pour décrypter la stratégie d'un projet, d'un service ou d'un organisme, pour appréhender des objectifs budgétaires, pour suivre l'évolution de la santé financière d'une unité et anticiper les résultats à venir. La maîtrise des concepts fondamentaux de la gestion d'un organisme de logement social et la connaissance du vocabulaire financier apporteront pertinence et crédibilité aux non-spécialistes, qu'ils soient responsables d'un service, d'une agence décentralisée, d'un projet ou en situation d'intégrer de nouvelles responsabilités.

PUBLIC

Cadre opérationnel, responsable d'agence, chef de service ou toute personne souhaitant utiliser les principaux indicateurs de gestion.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › définir les concepts de base de la culture financière
- › argumenter et négocier avec les partenaires financiers (décrire les principaux mécanismes en jeu)
- › communiquer avec les services internes
- › identifier les marges de manœuvre.

PÉDAGOGIE

Apports techniques et méthodologiques, échanges d'expériences. Apports pratiques sur la base d'exemples.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Stéphane ARNOLD ou Véronique GHOSSEUB, Consultants-formateurs en gestion financière et comptable.

DATES DES SESSIONS INTER

les 22 et 23 mars 2027 - Distanciel

les 10 et 11 juin 2027 - Distanciel

les 16 et 17 novembre 2027 - Distanciel

les 18 et 19 novembre 2027 - Présentiel à Paris

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

anne.de-poulpiquet@afpols.fr - 06 61 15 23 39

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Les notions de base

- la distinction charges / produits
- la distinction emplois / ressources
- les liens avec les encaissements et décaissements
- les états financiers : compte de résultat, bilan

Les points-clefs de la stratégie financière

- la structure d'exploitation
 - l'EBE (excédent brut d'exploitation) / la CAF / l'annuité / l'autofinancement
- la structure financière
 - les grandes masses : fonds de roulement, besoin de fonds de roulement, trésorerie
 - le potentiel financier, les fonds propres
 - les principaux ratios (à partir du Dossier Individuel de Situation)
 - les marges de manœuvre d'un organisme
 - la production neuve, la réhabilitation : pourquoi des fonds propres ?

Les principaux budgets gérés par une agence décentralisée

- les frais de fonctionnement et la maintenance

les loyers, les notions de vacance et d'impayés

Le financement et l'équilibre des opérations

- un financement à coût variable : l'emprunt
- un financement rare et précieux : la subvention
- un financement délimité : la trésorerie issue des fonds propres
- un financement à rechercher : l'autofinancement.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



LES OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES ET LEUR GESTION PRATIQUE EN OPH

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Sécuriser ses décisions administratives en OPH

Soumis à un encadrement juridique et réglementaire strict, les OPH doivent sécuriser les décisions prises par le conseil d'administration, les commissions obligatoires (CALEOL, CAO...), ainsi que par le directeur général. En effet, il est indispensable de se garantir contre tout vice de forme pouvant remettre en cause la validité des décisions et risquer que les dirigeants puissent être accusés de différents délits.

PUBLIC

Assistant de direction ou juridique ou secrétaire général.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › identifier les documents obligatoires du secrétariat juridique des instances décisionnelles des OPH
- › repérer les règles relatives à la formalisation des actes administratifs des organes décisionnels et de gestion
- › analyser les modalités de fond et de forme et les comparer aux pratiques existantes
- › vérifier la conformité de ces documents.

PÉDAGOGIE

Ce stage alterne les fondements juridiques et réglementaires des principes de gouvernance dans les OPH et des exercices pratiques sur les modalités de rédaction et de formalisation des décisions, ainsi que sur les pré-requis de leurs conditions de validité.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Béatrice FRINGUET, Consultante-formatrice en droit du travail.

DATES DES SESSIONS INTER

les 14 et 15 janvier 2027 - Distanciel

les 19 et 20 avril 2027 - Distanciel

les 27 et 28 septembre 2027 - Présentiel à Paris

les 27 et 28 septembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Les instances décisionnelles dans les OPH et leur champ de compétences

- les textes de référence
- désignation, élections, missions et fonctionnement du conseil d'administration, du bureau du conseil, du président, du directeur général, des commissions
- les instances internes : les représentants du personnel
- délégation de pouvoirs ou de signatures, les conséquences

Les documents de gestion et de fonctionnement : les conditions de validité

- le constat du respect des préalables juridiques : les règles de quorum, les modalités des délégations de pouvoirs
- les modes d'exercice du contrôle de légalité

Les principaux documents : les règles de fond et de forme, mentions obligatoires, contenu, conservation

- les procès-verbaux des conseils d'administration
- les délibérations du conseil d'administration et du bureau : domaines et objets
- les délégations de pouvoirs et de signatures
- la spécificité des documents afférents aux instances représentatives du personnel
- les actes administratifs d'acquisition et de disposition du patrimoine, les diverses conventions
- formalisme de la commande des marchés
- les actes de gestion du personnel

Les formalités particulières en cas de fusion ou regroupements

- rappel des différents dispositifs : fusions, regroupements, SAC
- chronologie des décisions des instances : collectivités de rattachements, Conseil d'administration, Assemblée Générale d'actionnaires
- la consultation obligatoire du CE, CHSCT, CSE : comment ?
- la constitution du dossier de demande auprès de la Préfecture
- la constitution du nouveau CA après la fusion.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



LES INCONTOURNABLES DU MÉTIER D'ASSISTANT.E DE DIRECTION EN ESH

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Pour éviter des erreurs qui peuvent coûter très cher

Soumises à un encadrement réglementaire strict et qui a évolué fortement avec l'adoption de la loi ELAN, les ESH doivent sécuriser les décisions prises par le conseil d'administration ou de surveillance, les commissions obligatoires, ainsi que par le directoire ou le directeur général. En effet, il est indispensable de se garantir contre tout vice de forme pouvant remettre en cause la validité des décisions et risquer que les dirigeants puissent être accusés de différents délits : abus de biens sociaux, délit de favoritisme, corruption active ou passive, trafic d'influence, prise illégale d'intérêt, etc.

PUBLIC

Assistant de direction, du président, assistant juridique ou toute personne en charge du fonctionnement des instances décisionnelles d'une ESH.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › utiliser les documents obligatoires du secrétariat juridique des instances décisionnelles
- › identifier les règles applicables aux instances décisionnelles d'une ESH
- › analyser les modalités de fond et de forme et les comparer aux pratiques existantes
- › vérifier la conformité réglementaire de ces documents obligatoires.

PÉDAGOGIE

Ce stage alterne les fondamentaux juridiques et des exercices pratiques. Les documents des participants seront examinés. L'outil pour le calcul des droits de vote sera remis aux participants.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Olivier LEBLANC, Consultant-formateur, ancien directeur général d'organismes de logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

le 18 juin 2027 - Distanciel

le 23 juin 2027 - Présentiel à Paris

le 19 novembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Encadrement réglementaire d'une ESH

- vocation sociale
- statut réglementé
- entité juridique
- le contexte en mutation avec les impacts de la loi ELAN et de ses textes d'application

Les fondamentaux réglementaires

- fonctionnement d'un conseil d'administration ou de surveillance : composition, responsabilité des administrateurs, nature des décisions, règles de quorum, vote des résolutions
- fonctionnement d'une assemblée générale : actionnariat, conditions pour une assemblée générale ordinaire ou extraordinaire, information obligatoire, conditions de validité des décisions
- fonctionnement d'un directoire : mandat social, conditions de validité des délibérations
- fonctionnement des différentes commissions : champs d'intervention, liens avec le conseil d'administration ou de surveillance, documents obligatoires : commission d'appels d'offres, commission d'attribution des logements et d'examen d'occupation des logements, conseil de concertation locative, commission des finances, réunions du bureau

Les documents obligatoires

- pour le conseil de surveillance ou le conseil d'administration : la lettre de convocation, le procès-verbal, le pouvoir de représentation, les délibérations, la tenue du registre
- pour l'assemblée générale : la lettre de convocation, le procès-verbal, le pouvoir de représentation, les délibérations, la tenue du registre
- les contrôles et leurs sanctions : commissariat aux comptes, l'ANCOLS, la chambre régionale des comptes
- les risques encourus en matière pénale.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



RÉGLEMENTATION ET IA : ANALYSER SIMPLEMENT DES DOCUMENTS COMPLEXES

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

NOUVEAUTÉ

Sécuriser vos décisions face à la complexité réglementaire

Les professionnels du logement social évoluent dans un environnement réglementaire dense, mouvant et parfois difficile à exploiter rapidement : multitudes de textes impactant les métiers de la construction à la gestion locative, mais aussi les services juridiques et RH. L'enjeu n'est plus seulement d'accéder à l'information, mais d'en extraire rapidement les points utiles et d'en mesurer les impacts opérationnels. Cette capsule vous permet de comprendre comment l'IA générative peut devenir un assistant d'analyse documentaire performant pour gagner du temps, structurer vos recherches et faciliter la lecture de documents complexes. Vous apprendrez également à en maîtriser les limites, les risques et les bonnes pratiques d'usage. Grâce à des ateliers pratiques, vous testerez des outils capables de synthétiser, comparer, questionner et exploiter efficacement des documents longs.

PUBLIC

Toute personne devant suivre l'actualité juridique ou dont les missions sont impactées par les évolutions réglementaires.

PRÉ-REQUIS

Connaissance des outils d'intelligence artificielle.

OBJECTIFS

- › étudier le fonctionnement et les possibilités offertes par l'IA générative dans l'analyse réglementaire et documentaire
- › identifier des outils d'IA multimodale pour analyser, synthétiser et exploiter efficacement des documents longs et complexes
- › analyser les limites, risques et responsabilités liés à l'usage de l'IA dans un cadre professionnel
- › identifier des méthodes et outils IA dans ses pratiques métier afin de fiabiliser les analyses et gagner en efficacité.

PÉDAGOGIE

Apports techniques et méthodologiques, échanges d'expériences.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Alice BORE, consultante formatrice experte en IA et en maîtrise d'ouvrage.

DATES DES SESSIONS INTER

- le 19 mars 2027 - Distanciel
- le 10 juin 2027 - Distanciel
- le 5 octobre 2027 - Présentiel à Paris
- le 19 novembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Comprendre les apports de l'IA générative dans l'analyse réglementaire

- présentation des participants, besoins et cas d'usage
- les principes de l'IA générative multimodale
- comprendre les capacités et limites des outils IA
- identifier les usages adaptés à l'analyse documentaire et réglementaire

Utiliser efficacement un assistant IA pour analyser des documents

- les bases du prompting pour obtenir des réponses fiables
- analyser, résumer et comparer des documents longs
- extraire les informations clés et points de vigilance
- vérifier les sources, structurer les réponses et gagner du temps
- partage de cas d'usage et retours d'expérience entre participants

Exploiter NotebookLM et les outils d'analyse documentaire

- présentation et démonstration de GeminiLM
- importer et exploiter des corpus documentaires
- interroger plusieurs documents simultanément
- générer des synthèses, FAQ et notes d'analyse
- atelier pratique d'utilisation

Identifier les limites, risques et responsabilités

- avantages et inconvénients des outils IA
- risques d'erreurs, hallucinations et biais
- confidentialité des données et sécurité des informations
- responsabilités de l'utilisateur et validation humaine
- bonnes pratiques pour sécuriser les usages professionnels.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



C0035

PILOTAGE MANAGEMENT RH PRÉVENIR LES RISQUES / ASSURANCES

COMMENT IDENTIFIER ET PRÉVENIR LES RISQUES DANS LE LOGEMENT SOCIAL ?

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Maîtriser les risques pour sécuriser son organisme

L'environnement du logement social a très sensiblement évolué. Toujours très encadré, il est néanmoins de plus en plus exposé : concurrence d'acteurs certes mais aussi risques financiers accrus, risques juridiques et de gouvernance, de déontologie et d'image. La présente formation éclaire la typologie des principaux risques dans le secteur et surtout ouvre les pistes pour vous en prémunir.

PUBLIC

Membre des structures de gouvernance des OLS (C.A, Bureau), cadre en charge du contrôle interne et de gestion, directeur et secrétaire général, directeur financier, directeur juridique.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › analyser l'activité de logement social sous l'angle des risques qu'elle peut présenter
- › identifier les modes de contrôle et de prévention
- › utiliser les outils de cartographie et de contrôle des risques
- › diffuser une culture de maîtrise des risques et de contrôle interne dans sa structure.

PÉDAGOGIE

Exposés pédagogiques et réflexions interactives formateur/participants.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Thomas DE GIGORD, Consultant-formateur en gestion des risques dans le logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

le 4 juin 2027 - Distantiel

le 17 décembre 2027 - Distantiel

le 17 décembre 2027 - Présentiel à Paris

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1

AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2

PENDANT - EN GROUPE

Cartographie des risques dans le logement social

- le logement social : un secteur à risques / panorama des risques détectables
- les risques de nature juridique et réglementaire, économiques et financiers, techniques et technologiques / le risque "client" / les risques politiques et d'image

Le contrôle du secteur : quelles sanctions ?

- comment est organisé le contrôle du secteur ?
- le contrôle de l'ANCOLS / les autres organes ou types de contrôle
- le rôle de la CGLLS, la sanction des risques au-delà du contrôle institutionnel
- comment prévenir et maîtriser les risques dans le logement social ?
- la sanction administrative / la sanction judiciaire / autres sanctions

Prévenir et maîtriser les risques dans le logement social

- la prévention issue de la réglementation / les commissions obligatoires
- adapter la gouvernance et prévenir les conflits d'intérêt / les comités spécialisés auprès du C.A. / CS
- la question des conventions réglementées
- la déontologie
- cartographier les risques pour les prévenir / qu'est-ce qu'une cartographie des risques ?
- adapter la structure pour anticiper
- les enjeux liés à l'environnement et à la structure financiers des organismes
- les plans de prévention et de continuation d'activité
- contrôle de gestion et gestion des risques
- la voie intégrée : mettre en place un vrai contrôle interne
- définitions du contrôle interne / comment met-on en place un contrôle interne ?

Contraintes et enjeux dans le logement social.

3

APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



C0314

PILOTAGE MANAGEMENT RH PRÉVENIR LES RISQUES / ASSURANCES

L'ÉTHIQUE ET LA DÉONTOLOGIE DANS UN ORGANISME DE LOGEMENT SOCIAL

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL

Parmi les risques avérés pour un organisme de logement social, ceux générés par les collaborateurs eux-mêmes, entre eux ou dans leurs relations avec les autres parties prenantes, volontairement ou involontairement, sont réels. La loi ne traite pas la totalité des situations qui peuvent s'avérer critiques. D'autres garde-fous sont à mettre en œuvre. Cependant le contexte joue un rôle important. Les chartes éthiques, de déontologie ou de comportement, les codes de bonne conduite, quand ils existent, passent en revue des principes sur lesquels les collaborateurs et/ou administrateurs sont supposés s'engager (respect, solidarité, loyauté, transparence, intégrité...) et édictent des règles, mais n'apportent pas toujours d'explications concrètes, en particulier face à des situations délicates. La formation se propose d'apporter des outils et méthodes pour accompagner les directions dans ces enjeux.

PUBLIC

Cadre de direction.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › identifier les valeurs partagées constituant l'éthique de l'organisme
- › analyser les principales règles déontologiques applicables
- › identifier les comportements problématiques pour adapter des dispositifs de prévention
- › proposer des outils et moyens.

PÉDAGOGIE

Alternance d'apports théoriques et de mises en perspective opérationnelle.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Olivier LEBLANC, Ancien directeur général d'organismes, conseil en stratégie d'entreprise.

DATES DES SESSIONS INTER

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1

AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2

PENDANT - EN GROUPE

Les valeurs partagées et l'éthique de l'organisme par les collaborateurs et administrateurs

- les principales valeurs à partager : loyauté, intégrité, respect, discrétion, neutralité, etc.

Les règles déontologiques ou de bonne conduite

- la charte déontologique et le règlement intérieur, pour des relations de confiance en interne, avec les locataires, les fournisseurs et toutes les parties prenantes
- les règles essentielles généralement énoncées
- quelles sont les modalités d'élaboration des règles ?

Les comportements problématiques pouvant donner lieu à des délits

- les principaux délits
- définitions et exemples

Les points sensibles nécessitant prudence et discernement

- débat autour de 10 situations problématiques

Le déontologue

Le régime de sanctions.

3

APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



LE LANCEUR D'ALERTE ET LES SOLUTIONS POUR UN DISPOSITIF EFFICACE DANS LE LOGEMENT SOCIAL

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Dotez votre organisme d'un dispositif d'alerte conforme et démontrez à vos salariés ou agents l'importance que vous attribuez au respect de l'éthique

Dans la lignée de la loi Sapin 2 de 2016 (lutte contre la corruption), la Loi Wasserman de 2022 transpose la directive européenne 2019/1937 concernant la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union. Toute entreprise de plus de 50 salariés doit avoir déployé son dispositif d'alerte. Au-delà de la contrainte juridique, il s'agit d'une véritable opportunité pour améliorer la prévention du risque pénal dans son organisme, mais également d'accroître l'engagement de ses salariés ou agents en développant un axe majeur de la Responsabilité Sociétale des Entreprises / Organisations.

PUBLIC

Direction générale, directeur juridique, DRH, secrétaire général, directeur risques et ou RSE.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › lister les devoirs de l'organisme chargé de recueillir l'alerte
- › lister les droits et limites du lanceur d'alerte
- › identifier les opportunités et menaces pour son organisme et pour ses salariés ou agents
- › identifier les éléments clés pour mettre en place un dispositif d'alerte conforme et utile.

PÉDAGOGIE

Apports méthodologiques basés sur des exposés et la présentation d'exemples concrets.

Réflexions collectives à partir de situations que les participants rencontreront probablement dans leur organisme.

Sessions interactives de questions réponses et partage d'expériences entre les participants.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Sylvia MONTARON, Consultante formatrice spécialisée en risques, conformité et lutte anticorruption.

DATES DES SESSIONS INTER

le 7 juin 2027 - Présentiel à Paris

le 7 juin 2027 - Distanciel

le 4 novembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Contexte et cadre légal

- loi Sapin 2 du 9 décembre 2016 et loi Wasserman du 21 mars 2022
- quelles entités sont contraintes de mettre en place un dispositif d'alerte ?

Le lanceur d'alerte

- qui peut être lanceur d'alerte ?
- quels sont ses missions et devoirs ?
- quels sont les objets de signalement et les exclusions ?

La protection du lanceur d'alerte et son renforcement

- interdiction des représailles
- inversion de la charge de la preuve
- protections juridiques et financières
- extension aux facilitateurs

Le dispositif d'alerte

- gouvernance : comité éthique ou référent, communication interne et externe
- procédures de signalement interne et externe et canaux
- procédure de traitement de l'alerte, outils, internalisation ou externalisation
- procédure de protection des lanceurs d'alerte

Opportunités et menaces liées à ce dispositif

- les risques encourus à ne pas respecter le cadre légal
- élargissement du dispositif à d'autres comportements non éthiques non-listés dans Sapin 2.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.

C0037

PILOTAGE MANAGEMENT RH PRÉVENIR LES RISQUES / ASSURANCES

PRÉVENIR LE RISQUE PÉNAL DES DIRIGEANTS ET COLLABORATEURS DANS L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Bien connaître les risques, pour les maîtriser

Du fait de leur triple casquette de bailleur social, de promoteur et d'employeur, qui multiplie les règles applicables et donc les risques, les organismes d'habitat social sont exposés à de nombreux risques juridiques, financiers et opérationnels. Or, les dirigeants peuvent être tenus pénalement pour responsables, alors même que certaines infractions sont commises par des collaborateurs dans le cadre de leur activité.

PUBLIC

Directeur général et adjoint, secrétaire général, directeur juridique, chef de service ou d'agence, manager, directeur administratif et financier.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › définir le statut de dirigeant et l'articulation des pouvoirs avec le conseil d'administration
- › identifier les risques
- › analyser les éléments de fait et de droit que les juges recherchent lorsqu'ils condamnent pénalement le dirigeant, l'organisme ou le collaborateur
- › mettre en place des moyens de prévention
- › Identifier et gérer les risques de conflits d'intérêts, les limites des infractions dites d'apparence, notamment dans l'attribution des marchés et des logements.

PÉDAGOGIE

Pédagogie active très concrète qui fera alterner une cartographie des risques pénaux illustrée par des exemples concrets, l'analyse des textes, l'examen de la jurisprudence et des échanges avec les participants.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Anne-Florence RADUCAULT, Avocate, Consultante-formatrice spécialiste en contentieux du droit des affaires.

DATES DES SESSIONS INTER

les 7 et 8 juin 2027 - Présentiel à Paris

les 7 et 8 juin 2027 - Distanciel

les 9 et 10 décembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Le statut de DG et le partage des rôles avec le conseil d'administration

Cartographie des risques pénaux du métier de bailleur social

- processus de construction d'immeubles et de gérance d'immeubles
- support (ressources humaines, informatique...) / gouvernance

Responsabilité pénale

- responsabilité du dirigeant et/ou de la personne morale
- transfert de responsabilité pénale, les délégations : conditions de validité dans les OPH et les ESH

Qualification pénale des faits et sanctions

- quels sont-ils ?

Évaluation du risque pénal (méthodologie)

- analyse par les moyens / analyse par les compétences / analyse par les procédures internes
- audit externe / audit interne

Procédure pénale

- principes directeurs et déroulement

Quelle prévention ?

- réduire au maximum les risques des dirigeants
- les causes d'exonération de responsabilité des dirigeants

Se préparer à une enquête ou un sinistre : manager la crise

- préparation à la garde à vue / préparation à une audition
- que fait-on en pratique, comment s'organiser, comment réagir ?
- comment se protéger et protéger l'entreprise et ses salariés ?
- comment communiquer en interne ? à l'externe ?

Points d'actualités jurisprudentielles : les politiques et les futurs objectifs des parquets.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



CONTRÔLE INTERNE : MISE EN PLACE ET MOYENS

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Pour une sécurité renforcée

Avec la loi ELAN, impliquant des regroupements et de la coopération inter-bailleurs, les organismes se voient dans l'obligation de mettre en place des outils de contrôle interne permettant une gestion rigoureuse et efficace de leurs activités. Ainsi, le contrôle interne permet de sauvegarder les actifs et prévenir les erreurs, améliorer la performance et fiabiliser l'information financière. La mise en place efficace d'un système de contrôle interne suppose une réflexion collective au sein de l'entreprise, impliquant la direction, le responsable financier, mais aussi l'ensemble des principaux cadres. La formation sera l'occasion d'élaborer une cartographie complète et opérationnelle des risques, d'identifier des procédures permettant de délimiter les principaux risques et d'appréhender les derniers développements en matière de contrôle interne.

PUBLIC

Directeur général et adjoint, responsable financier, comptable, secrétaire général.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › définir les concepts clefs et les finalités du contrôle interne
- › utiliser les méthodes et organiser les étapes de mise en œuvre pour développer une démarche rigoureuse
- › utiliser des repères méthodologiques pour l'amélioration des procédures au sein de son organisme.

PÉDAGOGIE

Le formateur, praticien du contrôle interne, fera alterner des exposés illustrés d'exemples, des réflexions collectives et l'analyse approfondie d'un cas.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Thomas DE GIGORD, Consultant-formateur en organisation et gestion des risques, expert du logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

les 22 et 23 mars 2027 - Distanciel

les 7 et 8 octobre 2027 - Distanciel

les 25 et 26 novembre 2027 - Présentiel à Paris

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Définition et importance du contrôle interne

- les différentes définitions du contrôle interne
- le contrôle interne dans le logement social
- principaux objectifs du contrôle interne
- prévenir les erreurs et les fraudes
- protéger l'intégrité des biens et ressources de l'entreprise
- gérer rationnellement tous les biens
- assurer un enregistrement correct en comptabilité
- améliorer la performance de son organisme
- les impacts de la transformation en société de coordination sur les procédures de contrôle interne

Mise en place d'un contrôle interne efficace

- plan d'organisation
- séparation des fonctions
- compétence du personnel
- existence d'une documentation suffisante
- système de preuves et de supervision
- suivi des objectifs avec les tableaux de bord

Moyens du contrôle interne

- étude des principaux cycles d'opération
- élaboration de standards de processus
- manuel des procédures
- moyens de contrôle et évaluation
- organisation.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



LA PROTECTION DES DONNÉES : L'APPLICATION DU RÈGLEMENT EUROPÉEN CHEZ LES BAILLEURS SOCIAUX - MODULE 1

3 JOURS (21 h) - DISTANCIEL

Préparation à la certification DPD

Le Règlement européen de protection des données (RGPD) a entraîné de nombreuses évolutions, dont celle des missions du Délégué à la protection des données (DPD). Ce premier module aborde les principes, concepts, et nouvelles obligations du RGPD et vous permettra de les maîtriser et de savoir les appliquer.

PUBLIC

Délégué à la protection des données (DPD) désigné ou en cours de désignation.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › identifier les outils et procédures de conformité et les appliquer
- › mettre en place des mesures de sécurité au sein de son organisme
- › mettre en place un plan d'action pour accompagner l'organisme dans sa conformité RGPD
- › analyser les bonnes pratiques du secteur Hlm.

PÉDAGOGIE

Exposés pratiques, cas pratiques et échanges de bonnes pratiques seront proposés. Des QCM permettant une évaluation à chaud rythment les différents thèmes abordés.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Théa STERNITZKY, Consultante-formatrice spécialisée en informatique et libertés et RGPD.

DATES DES SESSIONS INTER

les 27-28 mai et le 4 juin 2027 - Distanciel

les 25-26 novembre et 3 décembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 2 410 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Les principes fondamentaux du RGPD

- le contexte légal et réglementaire

Les bases juridiques d'un traitement

- le consentement, l'exécution du contrat ou de mesures précontractuelles, le respect d'une obligation légale, l'exécution d'une mission de service public, la sauvegarde des intérêts vitaux, les intérêts légitimes

Les droits des personnes concernées

- les règles communes à la gestion des droits des personnes
- le droit à l'information : quand et comment informer
- zoom sur les écueils à éviter

Les acteurs internes

**le responsable de traitement / l'équipe de la conformité
le délégué à la protection des données**

Rôle et missions du délégué à la protection des données

- les cas de désignations obligatoires du DPD / les fonctions et missions du DPD

Les acteurs externes

Zoom sur les tiers autorisés du secteur du logement social

Quels sont les outils de la conformité ?

- intégrer une démarche Privacy / politiques et process / les codes de conduite

Zoom sur la transformation du Pack logement social en Code de conduite

Comment encadrer les transferts de données hors UE

- qu'est-ce qu'un transfert de données hors UE ?
- les décisions d'adéquation, les garanties appropriées, les dérogations
- mesures de sécurité : les exigences de l'article 32 du RGPD

Gérer une violation de données à caractère personnel.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



LA PROTECTION DES DONNÉES : L'APPLICATION DU RÈGLEMENT EUROPÉEN CHEZ LES BAILLEURS SOCIAUX - MODULE 2

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL

Préparation à la certification DPO

Cette seconde formation vient compléter le module 1 et permet à l'apprenant de développer une stratégie de Gouvernance des données, tout en lui apportant les compétences complémentaires lui permettant de se présenter à l'examen de certification des compétences du DPD bâti par la CNIL.

PUBLIC

Délégué à la protection des données (DPD) désigné ou en cours de désignation.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › appliquer une stratégie Privacy by design au sein de son organisme
- › mettre en place des mesures de sécurité physiques et logiques au sein de son organisme
- › mettre en place des mesures de gestion de violation de données pour protéger les données personnelles
- › déterminer et mettre en place une méthodologie d'analyse d'impact des risques sur les personnes concernées
- › analyser les bonnes pratiques du secteur Hlm.

PÉDAGOGIE

Exposés pratiques et mises en situation au format de cas pratiques seront proposés.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Théa STERNITZKY, Consultante-formatrice spécialisée en informatique et libertés et RGPD.

DATES DES SESSIONS INTER

les 24 et 25 juin 2027 - Distanciel

les 9 et 10 décembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Le plan d'action du délégué à la protection des données

- s'informer et connaître son environnement
- comment accompagner un organisme dans une démarche de conformité ?
- la boîte à outils du délégué

Mise en situation : rédaction d'un plan d'actions liminaires à une mise en conformité

Le registre des activités de traitements

- dans quels cas faut-il tenir un registre des activités de traitements ?
- le contenu du registre du responsable de traitement et du sous-traitant
- les particularités du registre

Mise en situation : rédaction d'une fiche de registre du secteur du logement social

L'analyse d'impact relative à la protection de la vie privée

- comment déterminer si la réalisation d'une étude d'impact est obligatoire ?
- comment mener une étude d'impact ?
- dans quels cas faut-il réaliser une consultation préalable ?

Zoom sur les traitements concernés par l'obligation de PIA du secteur du logement social

Mise en situation : évaluation d'impact d'un traitement du secteur du logement social

Les autorités de contrôles

- les autorités de contrôles nationales : statut, pouvoirs et missions
- le comité européen de la protection des données
- coopération entre autorités de contrôle nationales
- sanctions et droit à réparation : dans quels cas ?

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



LUTTER CONTRE LA CORRUPTION : RESPECTER LA LOI SAPIN II ET PRÉVENIR LES RISQUES

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Connaître pour prévenir les risques

Conformément à la loi Sapin du 9 décembre 2016, toutes les structures employant au moins 50 salariés doivent être dotées d'un nouveau dispositif d'alerte interne depuis le 1er janvier 2018 et toutes celles de 500 salariés/100 millions d'euros de chiffre d'affaires doivent avoir mis en place un dispositif anti-corruption au plus tard le 1er juin 2017.

PUBLIC

Cadre dirigeant et opérationnel, secrétaire général et tout collaborateur en charge de ces questions dans les organismes.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › définir les mesures à mettre en œuvre dans le cadre de la loi Sapin II
- › identifier les dispositifs anti-corruption à mettre en application dans sa structure
- › sélectionner une organisation pour déployer la démarche anti-corruption dans son organisme.

PÉDAGOGIE

Des situations d'apprentissages reliées au contexte du logement social.

Alternance d'apports théoriques et de mises en application pratiques.

Des méthodes pédagogiques interactives avec des outils collaboratifs (murs virtuels, tableau blanc, quiz, etc.).

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Thomas DE GIGORD, Consultant-formateur en gestion des risques, expert du logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

le 7 juin 2027 - Présentiel à Paris

le 7 juin 2027 - Distanciel

le 3 décembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

La loi SAPIN 2

- les structures et les délits concernés
- les objectifs de la loi SAPIN 2
- les origines de la loi
- les mesures prévues par la loi SAPIN 2
- les organismes de contrôle de la conformité de la lutte anti-corruption

Déployer le dispositif anti-corruption dans le logement social

- établir une cartographie des risques
- former le personnel
- rédiger le code de conduite et définir les sanctions
- mettre en place un dispositif d'alerte
- réaliser les contrôles comptables anticorruption
- évaluer les tiers au regard du risque de corruption
- mettre à jour le dispositif

Organiser sa mise en conformité

- piloter la démarche anticorruption
- déployer opérationnellement le dispositif
- les 3 niveaux de contrôle attendus par l'agence française anticorruption
- communiquer auprès des collaborateurs.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



GESTION DES ASSURANCES - NIVEAU 1

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Premier niveau de compétence sur la question des assurances

Un stage généraliste permettant de comprendre les différentes polices composant le programme d'assurance d'un organisme de logement social.

PUBLIC

Collaborateur en charge du dossier assurances, assistant juridique débutant dans la fonction, toute personne débutant dans la fonction ou souhaitant confirmer ses compétences.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › identifier les différentes polices et leurs caractéristiques
- › suivre efficacement les polices et les sinistres
- › construire et alimenter des tableaux de bord.

PÉDAGOGIE

Apports théoriques et méthodologiques. Cas pratiques et échanges avec les participants. Fiches techniques permettant d'approfondir le contenu.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Thierry CURT, Consultant-formateur en assurances habitat.

DATES DES SESSIONS INTER

les 26 et 27 avril 2027 - Distanciel

les 6 et 7 septembre 2027 - Présentiel à Paris

les 15 et 16 novembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Éléments techniques de base

- les techniques : risque, prime nette, prime TTC, coassurance, réassurance...
- les assureurs et intermédiaires : compagnies, mutuelles, agents généraux d'assurances, courtiers...
- les documents et formulaires : proposition, note de couverture, police (conditions générales, particulières, spéciales), attestation, certificat...

Inventaire des polices

- assurance responsabilité civile : garantie RC "exploitation", RC "produits", RC "professionnelle", défense recours...
- assurances dommages aux biens : événements assurés et assurables, garanties protégeant les biens, les responsabilités, garanties financières, les autres garanties...
- assurances automobile "flotte" et "missions" : garantie légale et garanties facultatives, etc.
- autres assurances : construction, RCMS...

Gestion des polices

- dossiers de police : présentation, composition, classement dans le dossier, opérations et épurations périodiques...
- gestion technique et administrative : déclarations périodiques (masse salariale, C.A., investissements, stocks de marchandises, marge brute...), déclarations ponctuelles (aggravation de risque, garantie nouvelle)...

Gestion des sinistres

- dossiers de sinistre : constitution, présentation, composition, classement...
- suivi des "en cours" : raison d'être et types de rappel, présentation et moyens de les éviter...
- éléments techniques : justification des dommages (factures, devis...), procédures d'indemnisation (gré à gré, expertise amiable)...

Gestion comptable et tableau de bord

- les primes : rappel des principes juridiques ("terme" et "comptant"), vérification des appels de prime, comment simplifier les régularisations de prime...
- le tableau de bord : les différentes rubriques, collecte des renseignements, la tenue...

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



GESTION DES ASSURANCES - NIVEAU 2

4 JOURS (28 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Approfondir ses connaissances sur les contrats

Dans un contexte économique tendu, les services assurances se doivent de maîtriser les coûts tout en garantissant une couverture de qualité. Ce stage permet la réactualisation des clauses assurantielles pour obtenir les meilleures garanties du marché.

PUBLIC

Responsable ou gestionnaire d'assurance.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › construire un dialogue efficace avec l'assureur
- › négocier les polices et les tarifs
- › améliorer le programme d'assurance de l'organisme
- › vérifier les clauses existantes des contrats en cours dans son organisme.

PÉDAGOGIE

Apports théoriques et méthodologiques. Cas pratiques et échanges avec les participants. Travail sur les polices des participants. Fiches techniques permettant d'approfondir le contenu. Les participants peuvent apporter leurs polices.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Thierry CURT, Consultant-formateur en assurances habitat.

DATES DES SESSIONS INTER

les 3-4-14 et 15 juin 2027 - Distanciel

les 2-3-16 et 17 septembre 2027 - Distanciel

les 14-15-21 et 22 octobre 2027 - Présentiel à Paris

PRIX NET : 3 220 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Bases techniques, juridiques, commerciales

- notions techniques : risque, prime nette, prime TTC, ratios simples et combinés S/P, coassurance, réassurance...
- le marché : les assureurs et les intermédiaires d'assurance (statuts, LPS, rémunérations...)
- le contrat d'assurance : les obligations de l'assureur et de l'assuré (résiliation, non-paiement des primes...)

Les assurances de responsabilité civile

- rappel des bases juridiques : les sources de responsabilité appliquées à l'entreprise, cas particulier de la faute inexcusable en AT et MP
- l'assurance R.C. générale : les définitions, les exclusions, les garanties et extensions de garanties (montants, franchises...)
- les autres assurances R.C. : atteintes à l'environnement, mandataires sociaux...

Les assurances dommages aux biens

- l'assurance multirisque ou tous risques sauf : les événements couverts, les garanties protégeant les biens, les responsabilités, les garanties de pertes et de frais, modalités d'indemnisation en cas de sinistre, les clauses qualitatives...
- particularités quant aux garanties informatiques, bris de machines, vol, pertes d'exploitation...

Les assurances construction

- les fondements juridiques : maîtres d'œuvre et constructeurs, maîtres d'ouvrage, dommages de nature décennale...
- les assurances : TRC, DO, RCD, PUC, RC CNR, RC MO, COC...

Les assurances automobiles

- les garanties : RC, incendie du véhicule, vol du véhicule, bris des glaces et pare-brise, dommages au véhicule, effets, objets accessoires, protection juridique, individuelle, accident du conducteur, assistance...
- assurance automobile "flotte" : définition, choix des garanties par l'entreprise, clauses complémentaires indispensables en R.C., les critères de tarification, etc.
- assurance automobile Mission : objet, les différentes garanties, le fonctionnement de la police, la tarification...

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.

ASSURANCES DES RISQUES CLIMATIQUES : ENJEUX ET SOLUTIONS

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Anticiper, comprendre et sécuriser son patrimoine face aux sinistres

Le modèle du régime assurantiel subit de plein fouet le changement climatique avec des "risques incalculables", des "coûts insupportables" et des "sinistres ingérables". Face à cette sinistralité climatique accrue, la branche Cat-Nat est devenue déficitaire ces dernières années ce qui interroge sur sa pérennité. Les primes des contrats d'assurance augmentent. Cette formation vous permettra de faire le point sur les impacts des risques climatiques sur le patrimoine immobilier des bailleurs sociaux, d'identifier les mécanismes de l'assurance et le régime des catastrophes naturelles (Cat Nat). Il vous permettra aussi d'analyser les garanties des contrats d'assurance face aux risques climatiques et préciser les relations avec les assureurs et locataires.

PUBLIC

Responsable de la gestion locative, responsable d'agence, cadre chargé des contrats d'assurance des bailleurs sociaux.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › identifier les enjeux et la typologie des risques climatiques pour les bailleurs
- › repérer les mécanismes de l'assurance et le régime des catastrophes naturelles (Cat Nat)
- › analyser les garanties des contrats d'assurance face aux risques climatiques
- › identifier un sinistre climatique et optimiser les relations avec les assureurs et locataires
- › analyser les exemples de crises et des stratégies de prévention adaptées.

PÉDAGOGIE

Apports théoriques et réglementaires. Études de cas concrets.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Nicolas CHARTIER, Consultant-formateur, expert en assurances.

DATES DES SESSIONS INTER

les 3 et 4 mars 2027 - Distanciel

les 9 et 10 juin 2027 - Présentiel à Paris

les 15 et 16 décembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Introduction aux risques climatiques

- évolution des événements climatiques extrêmes et impact sur le patrimoine immobilier / Conséquences pour les bailleurs sociaux : enjeux financiers, réglementaires, sociaux et assurantiers

L'assurance et les risques climatiques

- principes généraux de l'assurance et spécificités des risques climatiques
- présentation du régime des catastrophes naturelles (Cat Nat) : cadre légal et conditions d'application.
- différence entre Cat Nat et autres garanties (tempêtes, grêle ..)

Étude des garanties et des contrats d'assurance

- les biens et dommages couverts : bâtiments, parties communes, équipements
- garanties spécifiques : pertes d'exploitation, relogement des locataires ..

Gestion des sinistres climatiques - TOC

- déclaration et constitution du dossier : pièces nécessaires et délais
- rôle de l'expertise et des différents acteurs / Indemnisation : procédures, délais et obstacles possibles / Gestion des refus ou des litiges avec les assureurs

Communication et gestion de crise

- informer et accompagner les locataires en cas de sinistre climatique
- gestion des relations avec les experts et assureurs
- mise en place de plans de continuité et d'anticipation des crises climatiques

Stratégies de prévention et d'adaptation

- actions de prévention : diagnostic de vulnérabilité, entretien du bâti (Fonds Barnier)
- adaptation des logements et infrastructures face aux risques climatiques (Fonds Barnier)
- mutualisation des ressources et partenariats pour une meilleure gestion des crises.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.

C0071

PILOTAGE MANAGEMENT RH PRÉVENIR LES RISQUES / ASSURANCES

GÉRER EFFICACEMENT LES SINISTRES DE A À Z

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

La gestion du sinistre de A à Z

Lors de la survenance d'un sinistre, il est essentiel de se poser les bonnes questions afin de suivre efficacement le dossier, et ceci au regard des enjeux de chaque interlocuteur. Connaître et comprendre les règles de l'assurance permet d'optimiser les délais de traitement et les coûts relatifs à ces délais. Communiquer avec les assureurs et informer les locataires sur les principes en matière de sinistre permet d'éviter les litiges.

PUBLIC

Responsable de la gestion locative, d'agence ou cadre chargé de la souscription des contrats d'assurance du propriétaire bailleur.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › identifier les principaux mécanismes de l'assurance habitation
- › interpréter les clauses du contrat d'assurance
- › utiliser les mécanismes de l'assurance afin d'optimiser les relations entre le locataire, les intervenants internes à l'organisme et l'assureur
- › conduire efficacement un dossier d'assurance.

PÉDAGOGIE

Alternance d'apports théoriques, réglementaires et de temps d'échanges. Des travaux sont proposés aux participants à partir de cas concrets et des contrats d'assurance.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Nicolas CHARTIER ou Thierry CURT, Consultants-formateurs, expert en assurances.

DATES DES SESSIONS INTER

les 25 et 26 janvier 2027 - Distanciel

les 12 et 13 avril 2027 - Distanciel

les 16 et 17 juin 2027 - Distanciel

les 28 et 29 octobre 2027 - Présentiel à Paris

les 28 et 29 octobre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1

AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2

PENDANT - EN GROUPE

L'environnement de l'assurance

- qu'est-ce que l'assurance ? les différentes branches de l'assurance, la distribution de l'assurance
- qu'est-ce qu'un contrat d'assurance ? l'architecture du contrat d'assurance, les pièces contractuelles, le fonctionnement des clauses d'un contrat d'assurance
- quels sont les biens garantis dans les contrats d'assurance ? la notion de bâtiment assuré, les autres biens assurés

Les mécanismes du contrat d'assurance

- qui couvre quoi ? le champ d'application des contrats du locataire et du bailleur ainsi que leurs limites
- qu'est-ce qui a changé depuis la loi ALUR ?
- les règles de la gestion des sinistres
- quelles sont les pièces nécessaires au dossier ?
- comment faire sa déclaration de sinistre ?
- quelles sont les règles de l'expertise ?
- comment l'assureur indemnise-t-il ?
- comment gérer les refus ou les freins des assureurs ?

L'étude des garanties des contrats d'assurances

- l'étude des garanties dommages, pertes indirectes et frais annexes, des contrats du locataire et propriétaire :
- l'incendie
- le vol, le vandalisme
- les intempéries
- le dégât des eaux - la convention IRSI

Aborder les situations difficiles avec les locataires, les experts et les assureurs, en associant les techniques relationnelles et de négociation

- comment communiquer avec les locataires en matière d'assurance ?
- comment aborder les situations difficiles liées aux sinistres ?

3

APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



L'ASSURANCE RESPONSABILITÉ CIVILE

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Les écueils à éviter

Les assurances responsabilité civile sont, à juste titre, réputées comme les plus difficiles à connaître et à maîtriser. Le bailleur doit bien connaître l'engagement de tous les dommages corporels, matériels et immatériels causés aux tiers et aux salariés.

PUBLIC

Responsable assurances, directeur juridique.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › identifier les points-clefs de l'assurance responsabilité civile
- › effectuer l'autodiagnostic de ses propres polices.

PÉDAGOGIE

Apports théoriques et méthodologiques. Cas pratiques et échanges avec les participants. Fiches techniques permettant d'approfondir le contenu.

Les stagiaires sont invités à apporter leurs propres contrats, conditions particulières ou générales de son programme dommages aux biens et responsabilité civile.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Thierry CURT, Consultant-formateur en assurances habitat.

DATES DES SESSIONS INTER

les 27 et 28 mai 2027 - Distanciel

les 28 et 29 juin 2027 - Présentiel à Paris

les 4 et 5 octobre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Le programme d'assurance R.C. : police R.C. générale ou entreprise, police R.C. Atteintes à l'environnement, police R.C. Mandataires sociaux

- les notions techniques : garanties R.C exploitation, R.C. produits, après livraison ou après travaux, R.C professionnelle, défense/recours, autres garanties
- le contexte juridique : R.C. délictuelle, contractuelle, obligations de moyens et de résultat, responsabilité objective, responsabilité du producteur du fait des produits défectueux...

L'assurance R.C. générale ou entreprise

- les définitions de base : l'assuré, les tiers, les activités garanties, les dommages corporels, matériels et immatériels (DIC et DINC), les notions de produits, prestations, livraison, l'étendue géographique
- la garantie R.C. exploitation : base juridique de la garantie, dommages couverts et exclus, cas difficiles et extensions de garantie (pollution, biens confiés)
- les garanties R.C. produits (ou après livraison/travaux) et R.C. professionnelle : dommages couverts et exclus, cas difficiles (application de la garantie dans le temps, frais de dépose/repose, frais de retraits)
- exercice d'audit : méthodologie, aspects qualitatifs (conditions d'assurance) et quantitatifs (montants de garantie, de franchise)

L'assurance R.C. atteintes à l'environnement

- caractéristiques générales : le GIE Assurpol : fonctionnement, adhérents ; les différentes polices : ITF, R.C.. travaux...
- caractéristiques techniques : les différentes garanties : de base, extensions ; exclusions et restrictions de garantie ; montant de garantie et franchises, tarification.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



ASPECTS PRATIQUES DE L'ASSURANCE DOMMAGE OUVrage ET DE L'ASSURANCE CONSTRUCTION

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

L'assurance dommage ouvrage, un élément-clé de la construction

Les montages d'opérations se multiplient et tendent à se diversifier, et l'assurance dommage ouvrage est un élément-clé de la construction. Ainsi, il est primordial de sécuriser la souscription de cette assurance, de maîtriser les conséquences de la survenance d'un sinistre, et ainsi de limiter les contentieux.

PUBLIC

Responsable technique, ou contentieux construction, responsable ou gestionnaire des contrats d'assurance, monteur, chargé d'opérations et technicien.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › identifier les mécanismes particuliers de l'assurance dommage ouvrage
- › utiliser les mécanismes de l'assurance dommage ouvrage et ses sources juridiques afin d'optimiser la gestion des sinistres et du risque auprès de l'assureur
- › repérer les pathologies en termes de désordres qui entrent dans le champ de garantie de l'assurance dommage ouvrage
- › appliquer les procédures particulières.

PÉDAGOGIE

Alternance d'exposés de l'animateur et d'échanges avec les stagiaires. Les participants sont invités à apporter tout dossier sur lequel ils auraient rencontré une difficulté avec leur assureur.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Thierry CURT ou Jennifer BARTOS, Consultants en assurances.

DATES DES SESSIONS INTER

- les 4 et 5 février 2027 - Distanciel
- les 10 et 11 juin 2027 - Distanciel
- les 13 et 14 septembre 2027 - Présentiel à Paris
- les 25 et 26 novembre 2027 - Distanciel
- les 2 et 3 décembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1

AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2

PENDANT - EN GROUPE

Introduction

- qu'est-ce que l'assurance dommage ouvrage ?
- quels sont les enjeux de cette assurance pour le maître et / ou le propriétaire de l'ouvrage ?
- les incontournables en matière de souscription

La place de l'assurance dommage ouvrage par rapport aux autres assurances de l'immeuble

- les grands principes de l'assurance dommage ouvrage
- les bons réflexes à avoir lorsqu'un désordre apparaît
- quels contrats d'assurance interviennent et pour quels types de désordres ?

Les garanties à actionner après la réception et la livraison

- l'importance des différentes garanties existantes après réception et livraison
- qu'est-ce que la garantie de parfait achèvement ? Comment gérer un désordre lors de la GPA ?
- la garantie biennale : quels désordres ? Comment en bénéficier ?
- la garantie décennale : comment est-elle mise en œuvre ?

Les principes applicables en matière d'assurance dommage ouvrage

- quelles différences avec les autres assurances ?
- quelles opérations sont concernées par l'assurance dommage ouvrage ? quels ouvrages et travaux sont concernés ?
- quels sont les sinistres couverts ?
- que faire face à un sinistre entrant dans l'assurance dommage ouvrage ?
- quelles sont les procédures spécifiques relatives à l'assurance dommage ouvrage ?
- la procédure de déclaration du sinistre
- l'importance de l'expertise de l'assurance dommage ouvrage.

3

APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.

C0074

PILOTAGE MANAGEMENT RH PRÉVENIR LES RISQUES / ASSURANCES

GÉRER UN SINISTRE DÉGÂTS DES EAUX : ASPECTS TECHNIQUES ET ASSURANCE

2 JOURS (14 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Gérer efficacement les sinistres dégâts des eaux en logement social

Les dégâts des eaux sont très fréquents chez tous les bailleurs sociaux. Leur gestion est chronophage et souvent subie. Cette formation va vous permettre de trouver les clefs pour être proactif face à un sinistre dégâts des eaux et appréhender la nouvelle convention IRSI.

PUBLIC

Responsable de la gestion locative ou d'agence, cadre chargé de la souscription des contrats d'assurance du propriétaire bailleur.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › repérer le contenu et les obligations de la garantie dégâts des eaux
- › identifier les applications de la garantie dégâts des eaux et de la convention IRSI
- › gagner du temps en matière de gestion des dossiers sinistres.

PÉDAGOGIE

Alternance d'apports théoriques, réglementaires et de temps d'échanges, de partage d'expériences et d'exercices pratiques.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Thomas BLANCO, Consultant-formateur expert en gestion de proximité ou Nicolas CHARTIER ou Thierry CURT, Consultants-formateurs, expert en assurances.

DATES DES SESSIONS INTER

les 14 et 15 janvier 2027 - Distanciel

les 18 et 19 mai 2027 - Distanciel

les 13 et 14 septembre 2027 - Présentiel à Paris

les 15 et 16 novembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 1 610 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Les principes généraux

- rappel des problématiques relatives aux dégâts des eaux dans l'habitat
- le mécanisme de l'assurance de l'habitat
- le panorama des contrats et la loi Alur
- l'étude des particularités

Les aspects techniques des sinistres

- les mesures conservatoires et les mesures réparatoires selon le sinistre
- les pièges à éviter en cas de sinistre
- les pièces techniques à fournir

Le contenu et les obligations de la garantie dégâts des eaux

- les biens assurables : le principe indemnitaire relatif aux assurances de l'habitat, le contenu de la garantie
- les responsabilités du locataire et du bailleur

Le contenu et l'application de la garantie dégâts des eaux et de la convention IRSI

- les différentes situations couvertes par la garantie
- les moyens de prévention et de précaution indispensables pour que la garantie puisse être mise en œuvre (y compris en cas de gel)
- les principes applicables en cas de dégâts des eaux suite à une tempête, de la grêle, de la neige ou d'une catastrophe naturelle
- quels biens assurés par la garantie ?
- que recouvre la garantie "frais et pertes" ?
- les obligations de l'assuré lors d'un sinistre
- les obligations de l'assureur en cas de sinistres

Les conventions applicables aux sinistres dégâts des eaux : la garantie DDE et la convention IRSI

- qu'est-ce qui change ?
- quelles sont les conditions cumulatives pour entrer dans l'IRSI ?
- quel est le rôle de l'assureur gestionnaire ?
- quelles sont les règles de gestion entre la tranche 1 et la tranche 2 ?
- quel est l'assureur qui paie les dommages ?
- les règles de l'expertise unique
- les recours
- comment éviter les pièges des interprétations des acteurs de l'assurance ?
- le bilan après plus de 1 an d'application et retour d'expérience.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



C0313

PILOTAGE MANAGEMENT RH PRÉVENIR LES RISQUES / ASSURANCES

NÉGOCIER LES SITUATIONS DIFFICILES LIÉES À L'ASSURANCE

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

La négociation en assurance pour transformer les conflits en opportunités

La base de nos échanges professionnels est encadrée par des relations contractuelles et notamment dans le domaine de l'assurance. Trop souvent, lors d'une négociation, qu'elle soit conduite avec l'expert, l'assureur ou encore le client, l'objectif n'est pas atteint. Cette formation a pour objectifs de connaître les techniques liées à la négociation et de mettre en œuvre ces techniques dans le cadre de cas pratiques relatifs à l'assurance.

PUBLIC

Toute personne en charge de négocier un contrat d'assurance.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › analyser sa pratique en tant que négociateur
- › identifier les principes de la négociation
- › repérer et résoudre les litiges.

PÉDAGOGIE

Alternance de cas pratiques, exercices et ateliers avec étude de documents visuels et techniques. Travaux en sous-groupes à partir de partage d'expériences. Test sur la connaissance de son profil de négociateur.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Sévrine RENÉ-DAVIDSEN, Consultante-formatrice en assurances et Nicolas CHARTIER, Consultant-formateur, expert en assurances.

DATES DES SESSIONS INTER

le 24 mars 2027 - Distanciel

le 8 septembre 2027 - Présentiel à Paris

le 8 septembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1

AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2

PENDANT - EN GROUPE

Connaissance de soi et de l'autre dans la négociation

- qui suis-je en tant que
- l'assertivité
- analyser ses propres freins à la gestion des situations difficiles
- la pratique de l'écoute active et la méthode du DESC
- avec qui je négocie ?
- comprendre les comportements de nos interlocuteurs et gérer les situations difficiles
- l'étude des 9 types de personnalités
- comment les reconnaître ?
- comment s'adapter à eux afin de faire passer le message ?

Les principes de la négociation

- savoir comment je négocie : l'importance accordée à nos 5 sens
- la négociation en 5 points :
- déterminer l'objectif
- déterminer l'enjeu
- préparer son dossier
- construire le tableau de bord de la négociation
- déterminer la stratégie

Les litiges liés à l'assurance et les résoudre grâce aux techniques de la négociation

- les litiges liés aux garanties dégâts des eaux et incendie
- les litiges liés aux garanties responsabilité civile
- les litiges liés à l'assurance dommage ouvrage.

3

APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



LES ASSURANCES DANS LA COPROPRIÉTÉ

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Maîtriser les différentes garanties

Le traitement des sinistres en copropriété met en jeu un réseau d'acteurs et d'assureurs plus complexe que dans les immeubles en monopropriété, notamment du fait que l'immobilier des parties privatives est assuré par le syndicat des copropriétaires. La maîtrise des relations entre ces acteurs conditionne l'indemnisation des dommages dans de bonnes conditions.

PUBLIC

Tout professionnel spécialisé en gestion de patrimoine en copropriété, en gestion de copropriétés et toute autre personne habilitée.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › définir les principes fondamentaux et l'encadrement juridique de l'assurance dans les copropriétés
- › identifier les différentes garanties pour assurer efficacement un bien immobilier
- › sécuriser le traitement des sinistres.

PÉDAGOGIE

Exposés théoriques et pratiques à partir de la présentation de cas et d'exemples concrets.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Philippe FERRACANI, expert en copropriété.

DATES DES SESSIONS INTER

le 7 juin 2027 - Présentiel à Paris

le 7 juin 2027 - Distanciel

le 24 novembre 2027 - Distanciel

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

anne.de-poulpiquet@afpols.fr - 06 61 15 23 39

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

L'assurance de la copropriété

- la nature des dommages à l'immeuble
- la typologie des dommages couverts (incendie, dégâts des eaux...)
- quels sont les autres types de couverture ?
- la responsabilité civile de la copropriété : pour quels types de sinistre ?
- l'assurance de protection juridique de la copropriété : quelles clauses prévoir ?
- les valeurs d'assurance des biens
- que recouvre la notion de valeur de reconstruction ?
- qu'est-ce que la valeur à neuf ?

L'assurance du copropriétaire

- les risques couverts par l'assurance multi-risques habitation
- les risques liés à la location : qu'impose la loi ?
- l'assurance du mobilier : quels sont les modes d'assurance ?
- sur quelle base ?
- l'assurance de responsabilité du copropriétaire : l'assurance propriétaire non-occupant

Les principes applicables en matière de responsabilité civile du copropriétaire occupant ?

- quelle responsabilité civile du copropriétaire non-occupant ?
- la responsabilité civile privée
- quel régime d'assurance de la RC du syndic ?

Les dérogations au droit commun

- la convention Vol
- la convention IRSI

L'assurance dommage ouvrage

- la définition
- la mise en jeu après la livraison d'un immeuble neuf
- l'assurance dommages-ouvrage des travaux sur l'existant.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



ETRE ADMINISTRATEUR EN OPH

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL

Tout ce qu'il faut connaître pour remplir dans les meilleures conditions son rôle d'administrateur

L'administrateur d'un organisme de logement social participe à la stratégie globale de l'organisme. Il s'implique dans le fonctionnement et décide par sa voix des choix importants. Cette fonction suppose de bien appréhender les enjeux économiques, sociaux et sociétaux du logement social pour maîtriser les risques et jouer pleinement son rôle.

PUBLIC

Administrateur d'organismes de logement social : élu, locataire, personnalité qualifiée.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › analyser les réformes récentes qui impactent le secteur
- › expliquer le fonctionnement d'un organisme : les enjeux financiers, économiques et sociaux
- › définir la responsabilité d'être administrateur.

PÉDAGOGIE

Apports de connaissances théoriques et échanges avec les participants.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Olivier LEBLANC, Consultant-formateur, ancien directeur général d'organismes de logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Le logement social : plus de cent ans d'histoire

- les fondements et les spécificités
- les politiques publiques de l'habitat
- le logement social : acteur de la cohésion sociale

Le monde Hlm

- les différentes familles
- les différentes structures professionnelles

Les impacts des réformes récentes (la Réduction de loyer de solidarité, la loi ELAN...)

Modèle économique et financements

- le poids économique
- le modèle économique
- la production, le développement, la modernisation du parc

Le fonctionnement d'un organisme

- le conseil d'administration, les différentes commissions...
- les autres structures : conseil de concertation locatif...

Gouvernance et responsabilité

- rôle des administrateurs
- responsabilité
- cadre juridique.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



L'ADMINISTRATEUR ET L'ATTRIBUTION DE LOGEMENT

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL

Revisiter la conformité des pratiques et les faire évoluer

La commission d'attribution des logements a intégré depuis la loi ELAN une nouvelle fonction : l'examen de l'occupation des logements. Les membres de cette commission détiennent le pouvoir souverain d'attribuer les logements sociaux mais également d'examiner la cohérence de leur occupation. Les lois ALUR, Égalité & Citoyenneté et ELAN ont radicalement modifié le processus des attributions des logements ainsi que la notion de sous-occupation. Ces évolutions se traduisent dans la réalité des attributions et nécessitent de les identifier pour comprendre les enjeux et les limites du mandat de membre de la commission d'attribution. Il convient également d'appréhender la nouvelle fonction de l'examen de l'occupation des logements. Cette formation permettra de confirmer le respect des conditions d'attribution et d'examen de l'occupation des logements sociaux et des décisions de la commission, ainsi que de clarifier les conséquences opérationnelles des dernières évolutions juridiques.

PUBLIC

Administrateur et autres membres de la commission d'attribution.

Toute personne assistant aux commissions d'attribution à titre consultatif.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › définir les missions de la commission d'attribution et le rôle des différents acteurs amenés à y participer
- › identifier les points de vigilance pour prononcer une attribution
- › expliquer l'examen de l'occupation des logements.

PÉDAGOGIE

Apports juridiques. Une attention particulière sera apportée aux questions des participants et aux pratiques développées par les organismes.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Olivier LEBLANC ou Amélie DUBOIS ou Mickaël FOUILLOU ou Loïc AURIAC, Consultants spécialisés en logement social.

DATES DES SESSIONS INTER

PRIX NET : 830 EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

- À la rencontre de votre formateur.
- Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Introduction : rappels des dernières évolutions législatives

Le cadre réglementaire de l'attribution

- la demande de logement
- les conditions d'attribution : plafonds de ressources et régularité de séjour
- les publics prioritaires
- politique intercommunale d'attribution : orientations d'attribution, cotation
- politique d'attribution : publics prioritaires, obligations et engagements d'attribution, mutations...
- les logements réservés et la gestion en flux

Les rôles et responsabilités des acteurs de l'attribution

- le Conseil d'administration, la Direction générale, la Caeol et les services en charge des attributions

La commission d'attribution et d'examen de l'occupation des logements

- le rôle et les compétences et la composition
- l'attribution des logements : les décisions de la commission, les motivations
- l'examen de l'occupation des logements
- le champ d'application : zones de déséquilibre, situations à examiner, périodicité
- les décisions : contenu de la notification, orientation et proposition de relogement

Les responsabilités des acteurs de l'attribution

- la gestion des données personnelles et la RGPD
- la prévention des discriminations
- l'ANCOLS.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

- Qu'ai-je retenu de ma formation ?
- Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



LA QUALITÉ AU QUOTIDIEN : AGIR ET RÉUSSIR ENSEMBLE

1 JOUR (7 h) - DISTANCIEL

NOUVEAUTÉ

Assurer au quotidien la qualité dans le logement social

Dans un environnement où les attentes des locataires évoluent et où la pression réglementaire et sociétale s'accroît, les bailleurs sociaux doivent plus que jamais garantir un service fiable, équitable et centré sur l'humain. La démarche Qualité devient alors un levier essentiel : non pas comme une contrainte, mais comme une véritable dynamique collective. Or, la Qualité ne peut pas reposer uniquement sur les procédures ou sur les managers. Elle prend vie dans les gestes quotidiens de chacun : une écoute attentive, une réponse claire, le respect d'un engagement pris. Elle se construit également dans le collectif, à travers des valeurs partagées, une cohérence dans les pratiques et une identité commune tournée vers le service aux locataires. Cette formation d'une journée a été conçue pour embarquer l'ensemble des équipes – tous métiers confondus – dans cette démarche et fédérer les équipes autour d'une mission sociale partagée : faire de la Qualité l'affaire de tous.

PUBLIC

Toute personne impliquée dans un processus Qualité.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS

- › définir ce qu'est une démarche Qualité dans le contexte d'un bailleur social
- › identifier les bénéfices pour les locataires, l'organisation et soi-même
- › développer une culture commune et des réflexes qualité au quotidien
- › utiliser les concepts et outils simples pour contribuer à la démarche collective.

PÉDAGOGIE

Alternance d'apports théoriques, d'ateliers en sous-groupe, d'exercices, de mises en situation, de temps d'échange et de partage d'expérience.

ÉVALUATION

Chaque stagiaire sera questionné en amont, pendant et à l'issue de la formation pour identifier ses attentes, vérifier ses acquis et évaluer sa satisfaction globale de la formation.

ANIMATION

Géraldine Laurent, auditrice Quali'hlm, formatrice, directrice Qualité d'un bailleur pendant 9 années.

DATES DES SESSIONS INTER

PRIX NET : EUROS

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

nora.diop@afpols.fr - 06 98 64 45 31

EN INTRA

Ce stage peut être organisé en intra ou adapté sur mesure dans votre organisme ou dans votre région.

DEMANDE DE DEVIS : intra@afpols.fr

DÉROULÉ & CONTENU

1 AVANT

À la rencontre de votre formateur.

Quels objectifs souhaitez-vous atteindre grâce à cette formation ?

2 PENDANT - EN GROUPE

Comprendre la démarche Qualité

Qu'est-ce que la Qualité ?

- les enjeux spécifiques au logement social : satisfaction des locataires, continuité du service, efficacité interne, image de l'organisme
- les démarches Qualité dans l'Habitat social avec exemples d'organismes HLM ayant mené une démarche Qualité

Les bénéfices pour les parties prenantes

- pour les locataires
- pour les collaborateurs
- pour l'organisation

Agir au quotidien pour la Qualité

- les "gestes Qualité" qui font la différence
- des outils simples d'auto-organisation et de communication

Partager une culture Qualité

- les piliers d'une culture Qualité partagée
- le rôle de chacun.

3 APRÈS - MISE EN ŒUVRE EN SITUATION DE TRAVAIL

Qu'ai-je retenu de ma formation ?

Les ressources pédagogiques qui m'accompagnent.



BULLETIN D'INSCRIPTION

Bulletin à retourner par :

› **mail** à : inscriptionsinter@afpols.fr ou à l'assistant(e) mentionné(e) en bas de page de chaque stage.

Dès réception de ce bulletin d'inscription, nous vous adresserons un accusé de réception.

› **notre site internet** www.afpols.fr

MERCI DE COMPLÉTER ENTIÈREMENT CE BULLETIN D'INSCRIPTION

L'ORGANISME

RAISON SOCIALE

ADRESSE

CODE POSTAL

N° ADHÉRENT

VILLE

N° DE SIRET

TÉLÉPHONE

› RESPONSABLE FORMATION

NOM

PRÉNOM

TÉLÉPHONE

PRÉNOM

FONCTION

E-MAIL (OBLIGATOIRE)

INSCRIPTION 1

TITRE DE LA FORMATION

CODE FORMATION

DATES

NOM

PRÉNOM

FONCTION

TÉLÉPHONE

E-MAIL

INSCRIPTION 2*

TITRE DE LA FORMATION

CODE FORMATION

DATES

NOM

PRÉNOM

FONCTION

TÉLÉPHONE

E-MAIL

***Offre Duo : - 10% de remise à partir de la deuxième inscription à une même session**

LA FACTURE DOIT ÊTRE LIBELLÉE...

☐ Au nom de l'organisme

☐ Au nom d'un tiers payant - Lequel :

Cachet de l'organisme

Date et signature

Dès confirmation du stage, une convention de formation vous sera envoyée. Il est indispensable de nous retourner par mail un exemplaire signé et tamponné avant la formation. En cas d'annulation tardive ou d'abandon en cours de formation, les frais engagés par l'Afpols pour l'organisation et le déroulement du stage seront facturés conformément à nos Conditions Générales de Vente.

N.B. : La participation aux stages est réservée aux membres de l'Afpols. La cotisation est facturée avec le 1er stage de l'année. (Réglementation des associations loi 1901).



MODALITÉS D'INSCRIPTION ET CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE

INSCRIPTIONS

Par mail : Retournez le bulletin d'inscription complété (également téléchargeable sur www.afpols.fr) à l'assistante mentionnée en bas de page de chaque stage.

En ligne : vous devez disposer d'un code d'accès que nous vous adressons sur demande écrite. [quelle adresse](#)

La participation aux stages est réservée aux membres de l'association.

Une cotisation annuelle est facturée à l'organisme avec le premier stage de l'année (réglementation des associations loi 1901).

ANNULATION

Annulation du fait de l'adhérent

En cas d'annulation avant le début de la formation, une indemnité forfaitaire sera facturée comme suit :

- › 50 % du prix dans un délai compris entre 15 jours et 4 jours francs avant le début de la formation.
- › 100 % du prix dans un délai inférieur ou égal à 3 jours.

L'indemnité forfaitaire ne relève pas de la formation professionnelle continue.

Annulation du fait de l'Afpols

L'Afpols se réserve la possibilité, en cas d'insuffisance de participants, de reporter ou d'annuler la prestation. L'Afpols en informe les adhérents jusqu'à 15 jours avant le début de la formation.

MODALITÉS PRATIQUES POUR LES WEB-FORMATIONS

Environ un mois avant la web-formation, vous recevrez par mail un dossier contenant :

- › la convention de formation à nous retourner signée avant le début de la formation avec le bon de commande éventuel
- › un rappel du programme
- › le tutoriel de connexion à Espace 47
- › la documentation du stage sera disponible dans Espace 47 du stagiaire

MODALITÉS PRATIQUES POUR LES STAGES EN PRÉSENTIEL

Environ un mois avant la formation, vous recevrez par mail un dossier contenant :

- › la convention de formation à nous retourner signée avant le début de la formation avec le bon de commande éventuel
- › un rappel du programme
- › le tutoriel de connexion à l'Espace 47
- › la documentation du stage sera disponible dans l'Espace 47 du stagiaire
- › les indications pratiques pour se rendre sur le lieu du stage et une liste d'hôtels

Une attestation de fin de formation est remise à chaque participant à l'issue du stage.

HORAIRES

Sauf indications contraires, les stages débutent le premier jour à 9 h 15 (9 h les jours suivants) et se terminent à 17 h 15 (17 h les jours suivants). Pour faciliter les échanges informels entre les participants, les déjeuners sont pris en commun.

ÉVALUATIONS

Chaque stagiaire recevra sur son adresse mail professionnelle, des liens pour compléter les questionnaires d'évaluation. Ces mails seront envoyés depuis l'adresse equipe@afpols.fr.

MODALITÉS DE RÈGLEMENT

À l'issue de l'action de formation, vous recevrez une facture payable à 30 jours. En cas de règlement par un tiers payeur (organisme collecteur...), vous devrez nous adresser l'attestation de prise en charge avant le début de la formation.

DONNÉES PERSONNELLES

Vous disposez d'un droit d'accès aux données vous concernant et le cas échéant, d'en demander la rectification et l'effacement. Vous avez également la possibilité d'exercer votre droit d'opposition au traitement des données à caractère personnel vous concernant.

Vous pouvez exercer ces droits en nous contactant : rgpd@afpols.fr.

BONJOUR



Vous me connaissez tous déjà depuis quelques années, je suis **LILO** et je suis chargé à l'AFPOLS de faire la veille sur le web pour dénicher les contenus les plus pertinents en lien avec le secteur Hlm.

Recevoir les informations de LILLO :

<https://bit.ly/AfpolsLilo>



Quant à moi, **BÂTIBOT**, je suis chargé de travailler sur la maîtrise d'ouvrage et plus spécifiquement sur la RE2020.

Recevoir les informations de BÂTIBOT :

bit.ly/AfpolsBatibot



Association pour la formation professionnelle
continue des organismes du logement social
47 rue Popincourt - 75011 Paris

www.afpols.fr