catalogue de formations

2022

réseauH

les formations sur-mesure

et les accompagnements individualisés sont les spécialités de réseau H

Nous accompagnons de grandes entreprises et des PME dans la montée en compétences de leurs collaborateurs comme pour Orange, Enedis, SNCF, ou encore Total.

Notre organisme de formation est référencé Datadock.

réseau H s'engage à répondre aux critères et indicateurs Qualiopi d'ici 2021, afin de suivre une démarche qualité renforcée auprès de nos clients, bénéficiaires et prestataires.

Toutes nos prestations de formations sont suivies et évaluées par nos prestataires, nos clients et nos bénéficiaires, afin de toujours améliorer nos pratiques et nos propositions de formation.

Notre cabinet conseil est partenaire d'ORSYS, reconnu comme un organisme de formation performant et de qualité.

Nos formateurs sont diplômés d'études supérieures dans leurs domaines relatifs et ont suivi une formation de formateur auprès d'ORSYS. Ils portent donc la double casquette de concepteurs et ingénieurs pédagogiques pour vous proposer des prestations de formation de qualité et adaptées aux besoins des clients et des bénéficiaires.

nos compétences

réseau H s'engage, auprès des personnes désireuses de monter en compétences, à mettre à leur disposition son expertise dans le domaine du comportement en entreprise et du handicap.

Dans l'optique de développer son organisme de formation, réseau H élargit ses propositions de formation en intégrant les connaissances sur le comportement humain et animal.

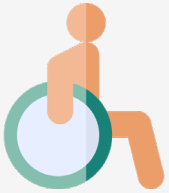
Depuis le début de ses prestations de formation, notre cabinet conseil a accompagné plus de 300 personnes avec ou sans handicap, à s'intégrer dans leur travail ou à maintenir leur emploi grâce à une méthodologie rigoureuse issue de l'éthologie, l'étude du comportement.

En 2019, ce sont 93 salariés qui ont bénéficié de formations proposées par notre cabinet, soit un total de 669 heures de formation.

nos propositions pédagogiques

Toutes nos formations sont présentées sous forme de **modules** qui peuvent être assemblés pour proposer des **parcours** de formation personnalisés selon les objectifs et les attentes du bénéficiaire. Tous nos modules peuvent être adaptés sur **une demi-journée, une journée ou 2 journées.**

Ces contenus de formations peuvent être dispensés en **présentiel**, ou en **distanciel**. Nous proposons exclusivement des formations en **e-learning, blended learning et webinaires.** Nos accompagnements peuvent être réalisés à distance, en face à face ou les deux combinés suivant le besoin du stagiaire accompagné. Les formations en e-learning, webinaires, ainsi que le suivi des accompagnements sont accessibles via la plateforme **Klaxoon**. Dans le cas d'un parcours de formation choisi uniquement en distanciel, une permanence téléphonique est mise à disposition pour répondre aux questions des stagiaires tout au long de leur formation.



Nos formations sont adaptables selon le handicap du bénéficiaire. Une aide AGEFIPH peut être demandée afin de répondre au mieux aux besoins spécifiques des stagiaires.

jeu de plateau et enquêtes policières au menu !

Afin de rendre le contenu de nos formations plus interactifs et plus opérants, nous avons développé un partenariat avec **Arcane**, créateur de jeux.

Les jeux sont aussi accessibles à distance, en français ou en anglais. Enfin, nos formateurs mettent en place des exercices et des méthodes pédagogiques interactifs et innovants afin de dynamiser les contenus de formation et aider les stagiaires à mieux mémoriser les connaissances et les compétences à acquérir.

un studio TV dédié pour des live interactifs et innovants

En collaboration avec **Broadcast**, nous proposons nos formations en format web TV.

comment

financer vos formations

Si vous êtes en situation de handicap, vous pouvez bénéficier d'une aide financière via l'AGEFIPH pour aider l'adaptation des formations à votre situation.

cliquer ici pour + d'infos

D'autre part, plusieurs solutions existent pour financer tout ou partie de vos formations.

Les OPCO : OPérateurs de COmpétences

11 OPCO accompagnent les entreprises de leur branche dans leurs projets de formation en s'appuyant sur différents dispositifs, notamment :

- les Actions Collectives
- le CPF (Compte Professionnel de Formation)
- Le plan de développement des compétences la reconversion professionnelle (POEI)

comment connaître votre OPCO ?

C'est la branche professionnelle ou le code NAF qui détermine pour chaque entreprise l'OPCO dont elle dépend.

cliquez ici

ou contactez votre service formation.

notre campus formation

découvrez toutes nos fiches formations

nos formations par parcours

formations construire ensemble

P7 • accompagner l'égalité des chances dans son organisation
P8 • découvrir l'éthologie
P9 • follow the brain © : décrypter ses biais cognitifs face au handicap invisible
P10 • développer l'employabilité des travailleurs handicapés
P11 • développer ses achats auprès du secteur du travail protégé et adapté
P12 • favoriser l'égalité Femme/Homme dans son organisation
P13 • inclure et maintenir différents profils dans son équipe
P14 • j'accueille, je recrute et je manage un collaborateur en situation de handicap
P15 • manager un collaborateur en situation de handicap
P16 • optimiser la nouvelle loi handicap 2020 pour son organisation
P17 • référent handicap : réussir sa prise de fonction
P18 • sensibiliser à l'accessibilité numérique
P19 • sensibiliser au handicap
P20 • sensibiliser ses maîtres d'apprentissage à l'accueil d'un apprenti en situation de handicap

parcours construire ensemble :
une politique handicap et diversité

accompagner l'égalité des chances dans son organisation

Apporter aux salariés les clés des richesses que représentent la diversité et les différences.
Renforcer leur rôle d'exemplarité en interne et avec leurs clients.

contenu de la formation

1. identifier le cadre réglementaire des lois incitant l'intégration de toute forme de diversité dans les organisations

- mettre en perspective toutes les lois destinées à viser une inclusion élargie
- connaître les acteurs en interne et leurs actions
- repérer les acteurs externes (défenseurs des droits...)

Exercices : quizz

2. repérer les différentes formes de discrimination et d'actes discriminants

- identifier les notions de dignité et d'intégrité des individus
- être sensibilisé à la notion de discrimination et à ses répercussions dans le cadre du travail

Exercices : travail en sous-groupes sur les différents types de discrimination vécues en entreprise / collectivités

3. comprendre les actions de l'État et des entreprises combattants l'exclusion à travers l'histoire

- appréhender les lois fondamentales destinées à renforcer la lutte contre les discriminations, de l'antiquité à nos jours.

Exercices : restitution orale des informations et des interactions

4. prendre conscience du fonctionnement parfois trompeur de notre cerveau

- déjouer les biais cognitifs mal adaptés dans sa vie professionnelle
- comprendre le fonctionnement d'un comportement et les réactions comportementales face à tout type de différence

Exercices : travailler sur une liste de biais cognitifs pour identifier ceux qui nous semble les plus fréquents dans notre environnement de travail

5. baser son approche professionnelle sur les compétences et les capacités

- communiquer de manière fluide et adaptée face à des actes de discrimination présupposés ou révélés
- identifier les outils dont les agents peuvent et doivent s'emparer dans le cadre de la lutte contre toute discrimination

Exercices : mises en situation

objectifs pédagogiques
- devenir acteur de la politique diversité de son organisation
- fédérer sur le terrain les enjeux de la diversité et de l'équité dans son organisation

participants
- salariés/agents destinés à être sensibilisés sur le sujet

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Dominique Du Paty
- 01 58 20 18 77

durée
- 1 jour
- 7 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

1 420€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours construire ensemble :
une politique handicap et diversité

découvrir l'éthologie

Sensibiliser les équipes à l'éthologie permet de présenter les préceptes de cette approche d'accompagnement pour intégrer ou maintenir le poste d'un salarié en situation de handicap ou de fragilité professionnelle.

contenu de la formation

1. comprendre le fonctionnement du cerveau

- connaître la structure du cerveau humain
- appréhender le lien entre connexion neuronale et comportement
- identifier les circuits cérébraux impliqués dans la prise de décision

Exercices : quizz

2. découvrir les biais de perception

- appréhender la construction de la perception de la réalité au sens neurobiologique et éthologique
- lister les principaux biais cognitifs

Exercices : échanges entre deux ou plusieurs personnes

3. définir un comportement et le comprendre à travers une situation de handicap

- décrypter un comportement
- comprendre ses propres réactions

Exercices : échange autour du comportement des objectifs généraux d'un comportement et ce qui le constitue

4. comprendre un comportement adapté et inadapté

- comprendre et sélectionner des bonnes attitudes en fonction des contextes professionnels et focus sur les comportements « inadaptés »

Exercices : échanges et partage autour des bonnes pratiques managériales

objectifs pédagogiques
- comprendre l'accompagnement éthologique du salarié pour intégrer ou maintenir son poste

participants
- tous

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Anne Montgermont
- 01 58 20 18 77

durée
- 1/2 journée
- 4 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

1 065€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours construire ensemble :
une politique handicap et diversité

follow the brain © : décrypter ses biais cognitifs face au handicap invisible

À travers une enquête policière en partenariat avec le créateur de jeux Arcane, les participants jouent le rôle d'enquêteurs de la police et sont assistés par un éthologue de génie. Ce dernier leur sera d'une grande aide pour décrypter les biais cognitifs des différents suspects et comprendre les interactions entre les personnages afin de découvrir le coupable du crime.

contenu de la formation

1. comprendre les biais cognitifs

- avoir les bases sur le fonctionnement du cerveau
- définir ce qu'est un biais cognitif et comprendre ses avantages et ses inconvénients
- comprendre les effets de nos biais cognitifs sur nos comportements et nos prises de décision

Exercices : quizz sur téléphone

2. identifier le handicap invisible et les biais cognitifs impliqués

- définir la différence entre handicap « visible » et handicap invisible
- comprendre le besoin du cerveau à faire sens face au manque d'informations
- lister et savoir repérer les indicateurs d'un handicap invisible

Exercices : jeu d'enquête policière

3. prendre conscience de nos propres biais et agir en conséquence

- rédiger nos biais présents et mettre en place des actions pour contrer nos biais
- aborder et reconnaitre la situation de la tâche aveugle
- savoir communiquer autour du handicap invisible auprès de ses collaborateurs

Exercices : jeu d'enquête policière

objectifs pédagogiques
- comprendre les mécanismes derrière les biais cognitifs
- être sensibilisé durablement aux situations de handicap principalement invisibles
- mettre les participants en position d'analyste

participants
- pour les managers et les collaborateurs souhaitant être sensibilisés de manière efficace sur le handicap invisible

prérequis
- aucune connaissance particulière

modalités pédagogiques
- formation mixte (à distance et en présentiel)
- formation à distance ou en présentiel

contact
- Dominique Du Paty
- 01 58 20 18 77

durée
- 1h30 heures (30 min de quizz + 1h00 de jeu)

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

entre
1 340€ HT
et 5 560€ HT
selon nombre de participants

parcours construire ensemble :
une politique handicap et diversité

développer l'employabilité des travailleurs handicapés

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a pour objectif d'adapter les emplois, les effectifs et les compétences des salariés aux besoins des entreprises ; cette gestion est étroitement liée aux modifications des environnements économique, technologique, social et juridique de la vie économique des entreprises. Cette démarche permet d'accompagner le changement dans une co-construction au cœur des mutations économiques et d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences des salariés dont les personnes en situation de handicap.

contenu de la formation

1. mettre en place l'accessibilité universelle des CFA, organismes de formation et opérateur du CEP

- identifier les CFA handi-accueillants
- créer un mode opératoire permettant un diagnostic d'accessibilité universelle de ces sites
- construire un référentiel permettant d'identifier précisément le profil et les missions du référent handicap

Exercices : pré-diagnostic

2. sécuriser les transitions des parcours d'accès ou retour à l'emploi

- modéliser des bonnes pratiques permettant de sécuriser les transitions
- repérer les modèles d'appel à projet type permettant la mobilisation des crédits du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC)
- recenser les formations disponibles et accessibles ainsi que leur mobilisation en cours de parcours d'accès ou de retour à l'emploi

Exercices : partage de bonnes pratiques

3. établir une qualification pour tous, tout au long de la vie professionnelle

- construire un mode opératoire de la prise en charge des formations par la mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)
- recenser les bonnes pratiques en matière de gestion prévisionnelle des compétences des salariés handicapés adaptés aux entreprises dont les TPE/PME

Exercices : mise en situation et management des GPEC

4. analyser le cadre réglementaire pour la mobilisation des outils de formation

- adapter des durées des formations au regard des capacités et de la fatigabilité des personnes en situation de handicap
- définir le mode de rémunération des personnes formées
- former durant un arrêt maladie ou un congé longue maladie (CLM) notamment pour les agents des trois versants de la fonction publique
- financer des formations de reconversion professionnelle

Exercices : travail de mapping

objectifs pédagogiques
- saisir le contexte et les dispositifs mis à disposition pour le développement des compétences
- améliorer les pratiques de développement des compétences des travailleurs handicapés

participants
- supports RH
- managers

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Dominique du Paty
- 01 58 20 18 77

durée
- 2 jours
- 14 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

2 840€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours construire ensemble :
une politique handicap et diversité

développer ses achats auprès du secteur du travail protégé et adapté

Faire appel au secteur adapté (ESAT ou EA) pour l'achat de produits ou de services est une opération doublement gagnante. Au travers d'achats socialement responsables, l'établissement peut réduire le montant de sa contribution handicap.

contenu de la formation

1. s'approprier la législation

- connaître les évolutions, les enjeux financiers et les enjeux humains de la loi du 11 février 2005 à la loi de 2018
- développer les achats solidaires

Exercices : quizz

2. connaître l'organisation des secteurs protégés et adaptés

- appréhender les principales évolutions de ces secteurs
- dépasser les freins au développement de ces secteurs liés à l'histoire
- connaître leurs activités, leurs offres, leurs innovations, ainsi que les différentes typologies des établissements

Exercices : quizz

3. transférer les achats aux secteurs protégés et adaptés

- identifier les achats pouvant être attribués aux secteurs protégés et adaptés selon différents critères de choix

Exercices : études de cas

4. Identifier les méthodes et les outils d'optimisation du processus achat

- mettre en œuvre une politique achats responsables et solidaires
- aborder les freins et les leviers relatifs au secteur
- évaluer leurs offres dans un objectif de « mieux-disant »
- rédiger un cahier des charges adapté aux offres proposées par les ESAT/EA/TIH

Exercices : échanges de bonnes pratiques

5. contractualiser avec un partenaire

- identifier les différents types de contrat
- mettre en place une « démarche de progrès » grâce au partenariat

Exercices : rédaction d'une fiche de progrès

objectifs pédagogiques
- apprendre les particularités du secteur du handicap et à développer ses collaborations avec les ESAT, les EA et les TIH
- comprendre la nouvelle loi et ses implications sur la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, les minorations apportées par les achats réalisés par le secteur

participants
- prescripteurs
- acheteurs
- chargés de mission ou d'actions handicap
- acteurs RH...

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Dominique Du Paty
- 01 58 20 18 77

durée
- 1 jour
- 7 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

1 420€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours construire ensemble :
une politique handicap et diversité

favoriser l'égalité Femme/Homme dans son organisation

Pour comprendre quels types d'actions privilégier pour mener une démarche d'égalité Femme/Homme, il est indispensable de connaître les obligations légales en la matière. Cette formation vous donnera les clés pour intégrer une politique d'égalité et de mixité professionnelle dans une démarche « mainstreaming ».

contenu de la formation

1. dresser un état des lieux des inégalités Femme/Homme

- comprendre la réalité des inégalités Femme/Homme dans le monde professionnel
- appréhender les différences des inégalités en Europe et dans le monde
- identifier les mécanismes sous-jacents la construction des inégalités Femme/Homme dans la société
- distinguer les concepts clés : parité, égalité, mixité, discrimination directe/indirecte et positive...
- comprendre l'importance d'obtenir un label égalité, et savoir comment l'obtenir pour l'entreprise et ses salariés

Exercices : exemples de la différence de compréhension des concepts clés entre les différents pays

2. connaître les obligations légales pour être en conformité

- retenir les fondamentaux législatifs français
- maîtriser l'essentiel du cadre législatif européen
- connaître les nouvelles obligations au regard de la loi ainsi que le calendrier : rappel des échéances
- connaître la loi sur les quotas dans les conseils d'administration
- apprendre les sanctions et les risques encourus

Exercices : analyse des exemples, études de cas et discussion collective

3. identifier la différence entre discrimination et harcèlement

- définir et identifier le harcèlement et la discrimination
- sensibiliser les collaborateurs et faire reculer les discriminations
- cartographier les actions à mettre en place dans votre entreprise
- connaître la procédure d'investigation des allégations sur la non-conformité

Exercices : restitution orale des informations et des interactions

4. réaliser un état des lieux « égalité professionnelle »

- sélectionner les indicateurs les plus pertinents en fonction de la taille de l'entreprise, son secteur et ses objectifs
- appliquer la mixité professionnelle dans une démarche « mainstreaming »
- connaître les indicateurs obligatoires
- construire un Rapport de Situation Comparée (RSG) : difficultés potentielles pour la construction du rapport
- faire un diagnostic pour sa propre entreprise

Exercices : partage d'expériences

objectifs pédagogiques
- connaître les obligations légales en matière d'égalité Femme/Homme
- intégrer une politique d'égalité et de mixité professionnelle
- cartographier les actions à mettre en place
- construire un Rapport de Situation Comparée (RSG)

participants
- tout collaborateur à sensibiliser

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Dominique du Paty
- 01 58 20 18 77

durée
- 2 jours
- 14 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

2 840€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours construire ensemble :
une politique handicap et diversité

inclure et maintenir différents profils dans son équipe

Une équipe est constituée de différents individus, tous avec une personnalité unique. La différence est une valeur fondamentale en biologie. Alimenter la diversité entre collaborateurs et managers représente une stratégie optimale pour développer son entreprise. La créativité est un facteur central dans l'évolution d'une entreprise, et diversifier les profils de son équipe permet d'avoir différents points de vue sur un problème.

contenu de la formation

1. comprendre la personnalité et l'importance des différents types de traits comportementaux

- connaître les facteurs forgeant la personnalité d'une personne : de la physiologie à la cognition
- comprendre la diversité comme un avantage adaptatif
- étudier la diversité comportementale avec les animaux selon une approche éco-éthologique

Exercices : étude de cas

2. identifier les profils comportementaux réactionnels et travailler avec des collaborateurs difficiles

- s'initier à la compréhension des schémas mentaux et leurs impacts sur les relations sociales
- appréhender et comprendre les troubles de la personnalité,
- adapter sa communication selon le profil comportemental de la personne

Exercices : Jeu de rôle

3. accueillir et maintenir une personne en situation de handicap

- se former et former ses collaborateurs sur le handicap de la personne accueillie (visible ou invisible)
- coconstruire un projet professionnel en prônant la collaboration pluridisciplinaire.
- choisir le référent handicap

Exercices : études de cas

4. s'initier à la psychopathologie et prévenir les dérives relationnelles

- identifier les mécanismes de défense dysfonctionnels
- savoir observer le comportement des collaborateurs et leurs dynamiques relationnelles
- discerner les éléments du discours et du comportement précurseurs d'une action malveillante

Exercices : quizz

objectifs pédagogiques
- définir la personnalité, l'importance de la différence dans la nature et l'intégration d'individus pour renouveler le groupe et s'adapter dans le temps
- savoir rassurer l'équipe malgré les changements
- favoriser la fission/fusion des sous-groupes pour dynamiser l'entreprise
- adapter sa communication selon les profils sans infantiliser

participants
- pour les managers souhaitant inclure la diversité au sein de leurs équipes et développer la créativité de l'entreprise

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Noémie Pinchaud
- 01 58 20 18 77

durée
- 2 jours
- 14 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

2 840€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours construire ensemble :
une politique handicap et diversité

j'accueille, je recrute et je manage un collaborateur en situation de handicap

Cette formation doit permettre de mieux appréhender le recrutement, l'accueil et le management d'un collaborateur en situation de handicap – déclaré ou pas – afin de favoriser sa bonne intégration par l'équipe et l'ensemble de son environnement de travail.

contenu de la formation jour 1

1. connaître la loi handicap et son évolution

- appréhender le contexte légal,
- connaître les droits et les devoirs des personnes en situation de handicap dans l'entreprise
- identifier les acteurs et partenaires relevant du secteur du handicap

Exercices : exercices vrais/faux, restitution au paperboard réel ou virtuel

2. répertorier les grandes étapes clés de l'histoire du handicap

- repérer les évolutions de la perception du handicap à travers les âges
- comprendre la notion d'inclusion universelle au 21ème siècle
- identifier les impacts de la vision du handicap dans l'entreprise

Exercices : quizz, échanges

3. lister les grandes typologies définies par l'OMS

- distinguer les familles de handicap/pathologies
- connaître la notion d'aménagement et d'accompagnement
- centrer les actions et la communication sur les compétences et capacités de ses collaborateurs

Exercices : jeux en binôme sur l'identification des grandes typologies

4. définir les freins et les leviers représentés dans son environnement de travail

- connaître et appréhender les biais cognitifs limitant nos interactions avec nos collègues en situation de handicap
- déjouer les pièges de notre cerveau
- décrypter les stéréotypes liés aux situations de handicap

Exercices : échanges sur projection vidéo et partage de bonnes pratiques

contenu de la formation jour 2

5. repérer l'aggravation du handicap dans son service

- identifier les signaux faibles
- travailler la bonne compréhension de la pyramide d'Élisabeth Kubler-Ross
- accompagner et/ou manager cette situation particulière

Exercices : échanges sur projection vidéo et partage entre stagiaires

6. partager les situations collaboratives à éviter face au handicap

- s'appuyer sur les grandes typologies de handicap pour identifier ensemble les situations à éviter avec un collègue ou un salarié/agent en situation de handicap

Exercices : travail en binôme, débriefe au paperboard

7. répertorier les acteurs ressources en interne

- connaître les partenaires internes (équipe pluridisciplinaire, acteurs et référents)
- communiquer avec le service de santé au travail, ses partenaires RH en conservant une juste posture
- organiser ses interactions sans discriminer

Exercices : échanges de bonnes pratiques et de points de vue

8. se placer en acteur de sa politique handicap

- décrypter les moments clés d'intervention de l'agent dans différentes situations de travail
- lister les bonnes recettes destinées à intégrer, communiquer, manager de manière collaborative
- trouver les bons réflexes, les outils adéquats qui permettent de mieux gérer une situation inhabituelle ou complexe

Exercices : mises en situation

objectifs pédagogiques
- faciliter et accompagner le recrutement, l'intégration et le management d'un collaborateur en situation de handicap

participants
- recruteurs, managers, tuteurs, collaborateurs et tout autre acteur accompagnant un professionnel en situation de handicap

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Dominique du Paty
- 01 58 20 18 77

durée
- 2 jours
- 14 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

2 840€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours construire ensemble :
une politique handicap et diversité

manager un collaborateur en situation de handicap

Ce stage permet à toute personne exerçant des fonctions d'encadrement d'adapter son management à ses collaborateurs, actuels ou futurs, en situation de handicap. Il vous montrera comment repérer les attitudes managériales à éviter mais aussi celles à privilégier.

contenu de la formation

1. délimiter ce que représente le handicap en entreprise

- lister les étapes clés de l'histoire du handicap
- connaître les contenus des lois handicap
- répertorier les aides et les appuis à disposition dans l'entreprise
- appréhender les freins managériaux et les stéréotypes vis-à-vis du handicap
- trouver la juste posture managériale vis-à-vis de son équipe

Exercices : partage de bonnes pratiques, exposés des situations vécues par les stagiaires

2. capitaliser sur les bonnes pratiques

- identifier les situations managériales à éviter
- lever les résistances et les blocages à une bonne intégration
- capter nos peurs et les dépasser
- mettre en place des comportements permettant un management souple et assumé
- comprendre les modes de fonctionnement et les leviers de motivations de la personne en situation de handicap à manager

Exercices : partage de bonnes pratiques managériales

3. déjouer les jeux émotionnels

- connaître les droits et les devoirs du collaborateur en situation de handicap
- identifier les grands poncifs liés au handicap
- repérer les rôles incohérents et inefficaces pour le travail d'équipe, et les dépasser

Exercices : étude d'une vidéo suivie d'une réflexion commune

4. trouver son juste positionnement en tant que manager inclusif

- se mettre en situation et trouver des repères de management inclusifs
- construire un plan personnel de progrès pour développer son management auprès de personne en situation de handicap
- décrypter les stéréotypes liés aux situations de handicap

Exercices : mises en situations et rédaction d'un plan personnel de progrès

objectifs pédagogiques
- comprendre les préjugés et stéréotypes du handicap en entreprise
- favoriser l'intégration de la personne au sein de l'équipe
- déjouer les pièges émotionnels
- distinguer la personne et le handicap
- pratiquer une communication centrée sur la personne

participants
- recruteurs, managers, tuteurs, collaborateurs et tout autre acteur accompagnant un professionnel en situation de handicap

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Dominique du Paty
- 01 58 20 18 77

durée
- 1 jour
- 7 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

1 420€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours construire ensemble :
une politique handicap et diversité

optimiser la nouvelle loi handicap 2020 pour son organisation

Depuis la grande loi handicap de 2005, les organisations de plus de 20 salariés avaient pour mission d'intégrer les travailleurs handicapés dans la durée et sans discriminer. Les succès de cette intégration étant trop timides, l'Etat a décidé de renforcer l'emploi direct, modifier la valorisation des achats avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (ESAT/EA/TIH), changer le calcul global des entreprises à établissements multiples et imposer de nouvelles règles.

contenu de la formation jour 1

1. mieux connaître les types de handicap et les grandes typologies

- appréhender les différentes situations de handicap
- connaître les grandes typologies de handicap reconnues par l'OMS

Exercices : échanges entre participants et formateur, vidéo retraçant l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap et retour d'expériences des participants

2. appréhender la loi handicap du 11 février 2005 et celle mise en application en janvier 2020

- se saisir des enjeux des lois handicap, de ses tendances et de ses évolutions
- optimiser sa contribution obligatoire d'emploi
- impliquer ses managers et ses équipes

Exercices : travaux pratiques, étude de cas, construire l'organigramme des acteurs externes et leurs mouvements en 2020

3. activer une politique handicap

- construire une politique handicap plus active en s'appuyant sur l'emploi direct (recrutement et maintien dans l'emploi) et les moyens à y allouer
- construire son réseau interne – contrôler et suivre les actions – mettre en place et gérer ses tableaux de bord – nouveaux référents handicap pour toute entreprise de plus de 250 salariés et obligations de les accompagner
- connaître les nouvelles mesures, nouvelles obligations, nouveaux modèles de la convention AGEFIPH à l'Accord Agréé

Exercices : études de cas, cartes mystères

contenu de la formation jour 2

4. développer et maîtriser l'emploi direct

- maintenir et développer l'emploi direct sans discriminer
- travailler la GPEC* des travailleurs en situation de handicap
- comprendre le lien entre loi handicap et choix de son avenir professionnel
- communiquer sur le handicap dans l'entreprise et faciliter l'approche de la RQTH**
- intégrer des stagiaires en situation de handicap

Exercices : échanges entre participants et formateur, vidéo retraçant l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap et retour d'expériences des participants

5. développer et maîtriser l'emploi indirect

- intégrer le secteur protégé et adapté et comprendre ses particularités, les nouvelles minorations de la loi de 2020
- réussir des partenariats avec les ESAT et EA et les travailleurs indépendants handicapés
- mettre en place conjointement avec la direction des achats et les services généraux un politique d'achats responsables
- assoir sa marque employeur par le biais de ses collaborateurs et de la cotraitance

Exercices : étude de cas, présentation de cas d'achats concrets

**Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences*
***Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé*

objectifs pédagogiques
- élaborer une politique handicap plus active et pérenne

participants
- cette formation est destinée aux professionnels des ressources humaines, aux nouveaux référents handicap ainsi qu'à toute personne souhaitant mettre en œuvre une politique handicap active dans l'entreprise

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Dominique du Paty
- 01 58 20 18 77

durée
- 2 jours
- 14 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

2 840€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours construire ensemble :
une politique handicap et diversité

référent handicap : réussir sa prise de fonction

Cette formation permet de définir le rôle du référent handicap et de mettre à jour les futurs référents handicap sur leurs missions et leurs connaissances.

contenu de la formation

1. définir ce qu'est un référent handicap

- identifier les compétences nécessaires à l'exercice de la fonction de référent handicap
- délimiter les missions assignées au référent handicap

Exercices : quizz

2. connaître le cadre légal et les connaissances de base du référent handicap

- faire l'état des lieux des évolutions législatives (lois du travail, égalité des chances...)
- appréhender les grandes familles de handicap
- connaître les principales classifications définissant les situations de handicap
- aborder les différents champs d'application du référent handicap, depuis le recrutement jusqu'à l'accompagnement du salarié

Exercices : partage de bonnes pratiques managériales

3. identifier les acteurs internes et externes pour être aidé dans son rôle de référent handicap

- repérer les interlocuteurs issus de la médecine du travail
- cartographier et délimiter les acteurs externes pour mieux être accompagné (AGEFIPH, FIPHFP, MDPH...)

Exercices : retour d'expériences

4. connaître les structures et établissements pour être aidé dans son rôle de référent handicap

- identifier les établissements pour être accompagné au cours de ses missions de référent handicap
- lister les plateformes et les dispositifs d'aide à l'accompagnement des référents handicap
- connaître les événements reliés au handicap, pour développer sa démarche d'engagement envers la politique handicap de son entreprise

Exercices : rédaction d'une fiche recette de bonnes pratiques pour devenir référent handicap

objectifs pédagogiques
- éclaircir le rôle et les missions du référent handicap en entreprise
- mettre à jour ses connaissances et ses compétences pour assurer son rôle de référent handicap

participants
- pour les référents handicap ou les futurs référents handicap

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Dominique du Paty
- 01 58 20 18 77

durée
- 2 jours
- 14 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

2 840€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours construire ensemble :
une politique handicap et diversité

sensibiliser à l'accessibilité numérique

L'accessibilité est la capacité d'une ressource numérique à être utilisée au travers d'applications web ou mobile par tout individu quelles que soient ses aptitudes. Cette formation vous enseignera l'essentiel pour être sensibilisé au sujet de l'accessibilité numérique, afin d'améliorer sa prise en compte.

contenu de la formation

1. définir l'accessibilité numérique

- prendre en compte l'accessibilité dans le secteur public et privé
- appréhender l'évolution historique de la notion de situation de handicap et d'accessibilité
- s'approprier son devoir d'inclusion inscrite comme un droit humain pour l'ONU
- identifier les conséquences de l'inaccessibilité dans le quotidien des personnes handicapées
- définir les champs d'application : navigation au clavier, formulaires, contraste de couleurs...

Exercices : échanges entre participants

2. comprendre les difficultés rencontrées par les personnes handicapées

- être sensibilisé aux différents types de handicap
- identifier les difficultés de navigation et de consultation rencontrées par les personnes handicapées
- connaître les fonctions et les outils de personnalisation de l'affichage

Exercices : démonstrations d'aides techniques de navigation par type de handicap

3. être informé du cadre règlementaire en France et à l'étranger

- connaître la convention relative aux droits des personnes handicapées
- appréhender la loi handicap de 2005 en France et sa mise à jour de 2018 avec l'article 47 de la loi handicap
- se familiariser au décret accessibilité numérique du 24 juillet 2019
- connaître les obligations pour les organismes publics et privés chargés d'une mission de service public

Exercices : échanges entre participants

4. savoir quels sont les référentiels techniques d'accessibilité

- connaître les standards du W3C, l'organisme de standardisation du web et leur déclinaison française
- comprendre la Web Accessibility Initiative et son référentiel Web Content
- accessibility Guidelines (WCAG)
- appréhender le Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA), application française des WCAG
- connaître le référentiel AccessiWeb, sa méthode et sa labélisation

Exercices : réflexion collective sur 13 thématiques de regroupement des critères d'accessibilité du RGAA

3,4/4

taux de satisfaction des stagiaires

objectifs pédagogiques
- appréhender les différents types de handicap
- comprendre l'accessibilité numérique, ses impacts et bénéfices
- connaître les lois et les référentiels techniques

participants
- toute personne souhaitant mieux appréhender le domaine de l'accessibilité numérique

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en ligne
- en e-learning

contact
- Dominique du Paty
- 01 58 20 18 77

durée
- 1 jour
- 7 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

1 420€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours construire ensemble :
une politique handicap et diversité

sensibiliser au handicap

En entreprise, le handicap peut amener des situations bloquantes par méconnaissance ou peur de mal faire. Cette formation permet de faire le point sur les différentes situations de handicap et quels aménagements ou postures à mettre en place pour mieux accompagner une personne présentant une situation de handicap.

contenu de la formation

1. mieux connaître les déficiences, les nouvelles réglementations

- comprendre le contexte de l'intégration des personnes handicapées
- appréhender la nouvelle loi handicap
- identifier les grandes familles de handicap

Exercices : tester ses connaissances sur le handicap avec l'outil Klaxoon

2. identifier les préjugés et les stéréotypes pour mieux les combattre

- comprendre comment se crée un stéréotype et son fonctionnement
- identifier les stéréotypes négatifs et positifs sur les personnes en situation de handicap

Exercices : vidéo sur la construction des stéréotypes chez les enfants, vidéo sur l'emploi des personnes handicapées face aux stéréotypes

3. développer des postures d'accompagnement

- en fonction des typologies de handicap, travailler les situations et comportements à éviter avec les personnes en situation de handicap
- accueillir et orienter des personnes en situation de handicap
- relativiser sa situation et se sentir soutenu dans ses difficultés pour obtenir des outils et des solutions adaptées

Exercices : fiches « recettes » de bonnes pratiques face à une personne en situation de handicap

objectifs pédagogiques
- connaître les différents types de handicap
- s'approprier les bonnes pratiques par rapport à une personne en situation de handicap

participants
- tous

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Anne Montgermont
- 01 58 20 18 77

durée
- 1 jour
- 7 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

1 420€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours construire ensemble :
une politique handicap et diversité

sensibiliser ses maîtres d'apprentissage à l'accueil d'un apprenti en situation de handicap

Connaître et organiser ses actions de tutorat. Comprendre l'organisation du cadre légal des CFA en matière de handicap. Assurer une bonne gestion de communication entre son apprenti et son CFA. Encadrer le contrat d'apprentissage en tant que tuteur. Gérer au quotidien les actions de son apprenti

contenu de la formation jour 1

1. connaître le cadre légal de l'apprentissage et de l'insertion des personnes en situation de handicap

- recueillir les informations des lois relatives à l'apprentissage (Europe, France, régions)
- maîtriser l'organisation des CFA autour de l'intégration d'apprentis en situation de handicap
- identifier les spécificités de l'apprentissage des TH dans la nouvelle loi « La liberté de choisir son avenir professionnel »

Exercices : échanges et synthèse des points clés à retenir

2. lister les grandes typologies définies par l'OMS

- distinguer les familles de handicap/pathologies
- connaître la notion d'aménagement et d'accompagnement
- centrer les actions et la communication sur les compétences et les capacités de ses collaborateurs

Exercices : jeux en binôme sur l'identification des grandes typologies

3. appréhender son rôle en tant que tuteur de personnes en situation de handicap

- définir les missions du tuteur
- recenser les savoir-être et savoir-faire pour accompagner un apprenti TH vers une montée en compétences réussie
- partager son référentiel

Exercices : travailler en sous-groupe, rédaction d'une note de synthèse

contenu de la formation jour 2

4. prendre connaissance du référentiel d'activités « Tuteur de terrain »

- travailler à partir de l'exemple du CAFOC de l'Académie de Versailles
- effectuer son propre positionnement à partir de chacun des items du référentiel
- repérer les attendus clés des fonctions d'accueil, d'intégration, et d'accompagnement pour le tuteur

Exercices : travailler en sous-groupe, et échange sur les résultats donnés

5. centrer son tutorat sur les compétences et les capacités de son apprenti

- adapter les exigences de son organisation aux contraintes de la situation de handicap
- identifier ses propres stéréotypes pour mieux les dépasser

Exercices : quizz et échanges autour d'une séquence vidéo

6. se placer en acteur/tuteur de sa politique handicap

- décrypter les moments clés d'accompagnement de l'apprenti
- lister les bonnes recettes destinées à intégrer, communiquer, manager de manière collaborative et interactive
- trouver les bons réflexes, les outils adéquats qui permettent de mieux gérer une situation inhabituelle ou complexe

Exercices : mises en situation

objectifs pédagogiques
- se positionner en tant que tuteur face à ses obligations et à la situation de handicap de son apprenti

participants
- tuteurs présents et à venir

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Dominique du Paty
- 01 58 20 18 77

durée
- 2 jours
- 14 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

2 840€ HT
prix standard, sans adaptation

nos formations par parcours

formations prendre soin

P22 • accompagner vos alternants en situation de handicap au sortir de l'entreprise
P23 • accompagner un salarié dans son parcours professionnel par le biais de l'éthologie
P24 • bilan de compétences renforcé
P25 • développer l'employabilité des travailleurs handicapés
P26 • développer ses capacités d'adaptation
P27 • comment faire face aux situations de harcèlement
P28 • favoriser le bien-être de son équipe par le biais de l'éthologie
P29 • inclure et maintenir différents profils dans son équipe
P30 • prévenir les risques psychosociaux
P31 • renforcer son esprit d'équipe en s'inspirant des sociétés animales
P32 • s'inspirer des sociétés animales pour améliorer nos comportements au travail
P33 • se former à l'accompagnement des salariés par le biais de l'éthologie
P34 • utiliser l'éthologie au travail

parcours prendre soin :
de vos collaborateurs, managers, parties prenantes, proches aidants...

accompagner vos alternants en situation de handicap au sortir de l'entreprise

À la sortie d'un contrat d'alternance, se projeter vers une vie professionnelle épanouie, tout en respectant les bonnes pratiques du marché de l'emploi et en tenant en compte de sa situation de handicap de manière objective, est une étape fondamentale. Au regard de son vécu et de ses compétences acquises, cette formation permet de se projeter professionnellement de manière constructive.

contenu de la formation

1. évaluer son retour d'expérience sur son alternance

- dresser le bilan de son parcours professionnel
- identifier les savoir-être et les savoir-faire acquis
- détecter ses styles et outils de communication

Exercices : partage d'expériences, freins et leviers rencontrés au cours de ses années d'apprentissage

2. organiser sa recherche d'emploi et identifier son plan de carrière

- identifier les pistes, les techniques et les mécaniques de la recherche d'emploi
- savoir présenter sa situation de handicap sur un CV et au cours de l'entretien
- organiser et entretenir ses réseaux professionnels
- gérer et optimiser son temps de recherche

Exercices : repérage et organisation de sa présentation professionnelle dans le cadre d'une recherche d'emploi

3. optimiser sa communication verbale et non-verbale dans le cadre d'un entretien professionnel

- comprendre et connaître les filtres de perception
- identifier ses propres représentations
- définir les comportements adéquats et attendus en entretien d'embauche

Exercices : mise en situation et échanges

4. comprendre et gérer ses émotions « hameçon »

- définir ce qu'est une émotion hameçon
- identifier les situations propices à l'apparition d'une émotion hameçon
- repérer les impacts des émotions hameçon lors d'un entretien d'embauche

Exercices : échanges et rédaction de sa fiche émotionnelle

objectifs pédagogiques
- organiser sa recherche d'emploi à la lumière de son positionnement face à sa situation de handicap
- réfléchir et définir une projection de son plan de carrière à la lumière de son positionnement face à sa situation de handicap

participants
- alternants en entreprise à la sortie de son contrat

prérequis
- être en fin de son contrat d'alternance

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Dominique du Paty
- 01 58 20 18 77

durée
- 1 jour
- 7 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

1 420€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours prendre soin :
de vos collaborateurs, managers, parties prenantes, proches aidants...

accompagner un salarié dans son parcours professionnel par le biais de l'éthologie

réseau H accompagne depuis plusieurs années des personnes en situation de fragilité professionnelle et/ou de handicap grâce à une méthodologie reposant sur l'éthologie : l'étude holistique du comportement. Cette méthode part du constat qu'un comportement peut être inefficace pour la personne et la mettre dans une situation difficile (communication difficile, déni, fuite, surmenage, désinvestissement, revendication,...). Notre méthodologie permet d'apporter une aide concrète et rapide.

contenu de la formation jour 1

1. devenir assertif et se positionner professionnellement

- positionner les enjeux professionnels et redéfinir les attentes réelles des différentes parties prenantes
- comprendre sa posture en fonction des différents contextes et évaluer la performance de sa posture
- évoluer sur ses stratégies inefficaces, mettre en place des alternatives
- trouver de nouveaux modes de communication en adéquation avec sa nouvelle posture

2. savoir communiquer sur sa situation de handicap/fragilité : les mots pour dire, la notion de compensation

- explorer les enjeux d'une communication sur une situation de handicap (compensation, adaptation de poste, compréhension du collectif...)
- définir ses propres freins à la communication (sentiment de culpabilité, de honte, pudeur, peur du jugement...)
- comprendre les stéréotypes et positionnement du collectif
- savoir présenter sa situation afin de permettre une adhésion de ses collaborateurs et trouver une juste mesure

3. sortir de la difficulté d'acceptation

- démystifier la situation de handicap et déconstruire ses stéréotypes ainsi que ceux de son équipe
- comprendre ce qu'est une situation de handicap, le cadre légal
- l'importance de la bienveillance managériale dans les gains de productivité
- savoir se positionner au plus juste dans les différents contextes : l'importance des limites explicites

contenu de la formation jour 2

4. Mieux communiquer dans sa vie professionnelle : l'impact du handicap sur l'emploi

- Comprendre les codes en entreprise (vocabulaire à employer, comportements à adopter, implicites...)
- Se positionner dans son environnement professionnel (communiquer avec ses collaborateurs, son équipe, sa hiérarchie...)
- Travailler sur sa perception de la réalité et la confronter aux perceptions extérieures (décentrage)
- Adapter sa communication pour être mieux entendu et compris, mieux prendre en compte les prérogatives professionnelles

5. Prévenir ses fragilités sur son lieu de travail : handicap psychique et maintien de l'emploi

- Identifier ses difficultés sur le lieu du travail
- Trouver ses zones ressources pour ne pas se sentir débordé ou esseulé
- Organiser son quotidien (limites à se poser, rituels à mettre en place, planning de tâches...)
- Communiquer efficacement et trouver un juste équilibre dans ses relations professionnelles

objectifs pédagogiques
- repositionner un projet professionnel selon le profil et les attentes du salarié accompagné
- mettre en place des comportements alignés en fonction de ses besoins et ceux de l'entreprise

participants
- toute personne rencontrant des difficultés d'intégration au travail ou de maintien de son poste et souhaitant sortir d'une situation bloquante

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- à distance

contact
- Anne Montgermont
- 01 58 20 18 77

durée
- 30 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

6 000€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours prendre soin :
de vos collaborateurs, managers, parties prenantes, proches aidants...

bilan de compétences renforcé

Le bilan de compétences permet de faire prendre conscience au bénéficiaire de ses compétences, de ses ressources, de ses freins à travers l'exploration de ses expériences vécues et de son environnement personnel. Faire un bilan de compétences est une action volontaire du bénéficiaire qui ne peut être imposée par l'entreprise. Celui-ci devra produire un travail personnel important en toute autonomie. Il est acteur de son projet, de son bilan de compétences.

contenu du bilan

phase préliminaire

- engager le bénéficiaire dans sa démarche
- définir et analyser la nature de ses besoins
- comprendre les conditions de déroulement du bilan de compétences

phase d'investigation

- analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels
- identifier ses compétences et aptitudes professionnelles
- déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle

phase de conclusion

- recenser les facteurs qui favorisent ou non la réalisation d'un projet
- prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet

3,8/4

taux de satisfaction des stagiaires

objectifs pédagogiques
- identifier ses compétences, ses ressources et ses freins
- définir un projet professionnel

participants
- tous

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne

contact
- Elisabeth Rivier
- 01 58 20 18 77

durée
- 24 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

2 600€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours prendre soin :
de vos collaborateurs, managers, parties prenantes, proches aidants...

développer l'employabilité des travailleurs handicapés

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a pour objectif d'adapter les emplois, les effectifs et les compétences des salariés aux besoins des entreprises ; cette gestion est étroitement liée aux modifications des environnements économique, technologique, social et juridique de la vie économique des entreprises. Cette démarche permet d'accompagner le changement dans une co-construction au cœur des mutations économiques et d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences des salariés dont les personnes en situation de handicap.

contenu de la formation

1. mettre en place l'accessibilité universelle des CFA, organismes de formation et opérateur du CEP

- identifier les CFA handi-accueillants
- créer un mode opératoire permettant un diagnostic d'accessibilité universelle de ces sites
- construire un référentiel permettant d'identifier précisément le profil et les missions du référent handicap

Exercices : pré-diagnostic

2. sécuriser les transitions des parcours d'accès ou retour à l'emploi

- modéliser des bonnes pratiques permettant de sécuriser les transitions
- repérer les modèles d'appel à projet type permettant la mobilisation des crédits du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC)
- recenser les formations disponibles et accessibles ainsi que leur mobilisation en cours de parcours d'accès ou de retour à l'emploi

Exercices : partage de bonnes pratiques

3. établir une qualification pour tous, tout au long de la vie professionnelle

- construire un mode opératoire de la prise en charge des formations par la mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)
- recenser les bonnes pratiques en matière de gestion prévisionnelle des compétences des salariés handicapés adaptés aux entreprises dont les TPE/PME

Exercices : mise en situation et management des GPEC

4. analyser le cadre réglementaire pour la mobilisation des outils de formation

- adapter des durées des formations au regard des capacités et de la fatigabilité des personnes en situation de handicap
- définir le mode de rémunération des personnes formées
- former durant un arrêt maladie ou un congé longue maladie (CLM) notamment pour les agents des trois versants de la fonction publique
- financer des formations de reconversion professionnelle

Exercices : travail de mapping

objectifs pédagogiques
- saisir le contexte et les dispositifs mis à disposition pour le développement des compétences
- améliorer les pratiques de développement des compétences des travailleurs handicapés

participants
- supports RH
- managers

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Dominique du Paty
- 01 58 20 18 77

durée
- 2 jours
- 14 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

2 840€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours prendre soin :
de vos collaborateurs, managers, parties prenantes, proches aidants...

développer ses capacités d'adaptation

Développer ses capacités d'adaptation est un enjeu majeur pour emmener son équipe et son entreprise vers d'autres horizons. Avec l'éthologie humaine, nous allons vous doter des outils puissants pour développer votre adaptabilité en s'inspirant des sociétés animales, expertes de l'adaptation.

contenu de la formation

1. définir l'adaptation et l'évolution ; les apports de l'écologie comportementale

- définir le changement en abordant l'évolution des espèces qui est le fruit d'innombrables adaptations
- comprendre la notion de survie adaptée à notre société occidentale par rapport à d'autres cultures
- identifier les enjeux de l'adaptation en entreprise en comparant nos comportements avec ceux des animaux
- aborder la notion d'optimalité avec l'écologie comportementale

Exercices : quizz et étude de cas

2. distinguer adaptation et sur-adaptation ; bénéfices et coûts

- faire un choix stratégique en analysant les coûts et les bénéfices d'une action
- comprendre les mécanismes de stress et de potentialisation de l'action
- distinguer bon et mauvais stress pour ne pas tomber dans la sur-adaptation
- identifier les conséquences de la sur-adaptation
- accepter ne pas atteindre la perfection

Exercices : analyse situationnelle avec paperboard

3. comprendre les impacts de l'apprentissage dans le processus d'adaptation

- évaluer et préparer les actions de manière agile
- transformer le changement en un challenge : soyez proactifs et heureux !
- mettre en place l'apprentissage positif pour une adaptation sans stress

Exercices : QCM

4. identifier son profil comportemental

- définir ses compétences et ses atouts
- accepter et travailler sur ses limites

Exercices : Présentation de l'outil « flexibilité psychologique »

5. développer son sens de l'observation et de l'analyse situationnelle

- compartimenter les domaines d'action pour une analyse holistique du changement
- évaluer ses ressources cognitives, comportementales et émotionnelles et celles de son équipe
- repérer les blocages et les mécanismes de défense face au changement

Exercices : Présentation de l'outil « définir son éthologie »

6. mettre en place des stratégies durables répondant aux nouveaux objectifs avec son équipe

- veiller à l'engagement de son équipe en écoutant ses attentes
- lister les actions à accomplir pour atteindre des objectifs réalisables
- réévaluer ses objectifs au fur et à mesure du temps
- analyser les dynamiques du changement pour soi-même et son équipe : effets directs et indirects

Exercices : QCM

objectifs pédagogiques
- définir l'adaptation selon une approche innovante : l'écologie comportementale
- discerner les enjeux de l'adaptation
- connaître ses limites
- développer ses projections et son organisation pour préparer son corps à la proactivité

participants
- pour les managers et les collaborateurs souhaitant s'investir et s'accomplir au travail de manière optimale

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Noémie Pinchaud
- 01 58 20 18 77

durée
- 2 jours
- 14 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

2 840€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours prendre soin :
de vos collaborateurs, managers, parties prenantes, proches aidants...

comment faire face aux situations de harcèlement

Pour comprendre comment faire face aux situations de harcèlement, il est indispensable de savoir les identifier, de connaître les obligations légales auxquelles l'entreprise doit faire face. Cette formation vous donnera les clés pour identifier, prévenir et agir en cas de situation de harcèlement moral ou sexuel.

contenu de la formation

1. les fondamentaux : le harcèlement sexuel

- comment reconnaitre et définir le harcèlement sexuel
- appréhender la responsabilité de l'employeur
- prévenir le harcèlement
- signaler le harcèlement
- effectuer l'enquête
- identifier les acteurs et les interlocuteurs
- connaître les sanctions liées au harcèlement sexuel

Exercices : exemples de cas, vidéo de réflexion, exemples et travail sur le vécu collectif ou individuel

2. les fondamentaux : le harcèlement moral

- comprendre l'essentiel du harcèlement moral
- définir le harcèlement moral
- savoir comment lutter contre le harcèlement moral au travail
- savoir agir en cas de harcèlement moral au travail
- s'adresser aux bons interlocuteurs an cas de harcèlement moral au travail
- que faire ?
- connaître les sanctions liées au harcèlement moral

Exercices : exemples de cas, vidéo de réflexion, exemples et travail sur le vécu collectif ou individuel

3. faire face aux situations de harcèlement

- identifier les situations managériales à éviter
- mettre en place les bons comportements
- connaître les règles juridiques
- mettre en place la prévention obligatoire
- savoir définir une situation de harcèlement
- savoir intervenir
- mener une enquête de harcèlement
- identifier les intervenants clés pour résoudre une situation de harcèlement

Exercices : mise en situation et étude de cas pour une réflexion collective

objectifs pédagogiques
- identifier les formes de harcèlement
- faire de la prévention
- signaler une situation de harcèlement
- mener une enquête
- connaître les acteurs et interlocuteurs dédiés
- connaître les sanctions

participants
- tous, RH, managers

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en distanciel

contact
- Elisabeth Rivier
- 01 58 20 18 77

durée
- 1 jour et demi
- 3 modules de 3 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

2 130€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours prendre soin :
de vos collaborateurs, managers, parties prenantes, proches aidants...

favoriser le bien-être de son équipe par le biais de l'éthologie

Le bien-être est devenu un sujet important en entreprise, surtout dans la prévention des risques psycho-sociaux au travail. Comprendre comment le favoriser et travailler de manière apaisée permet aux collaborateurs comme aux managers d'avancer en toute confiance. Ce module de formation traite de sujets transverses entre psychologie et éthologie.

contenu de la formation

1. pourquoi est-ce important de favoriser le bien-être ?

- définir l'apprentissage et la mémoire pour mieux s'adapter à son environnement
- comprendre les effets des émotions sur l'apprentissage
- identifier les impacts à court et à long terme des expériences passées : de l'impuissance apprise à la résilience

Exercices : QCM

2. travailler sa régulation émotionnelle grâce à la plasticité cérébrale

- définir la plasticité cérébrale et comprendre ses avantages et ses inconvénients selon la biologie
- comprendre la régulation émotionnelle et les mécanismes sous-jacents
- identifier les effets de la pensée et de l'action sur la régulation émotionnelle

Exercices : QCM

3. le coping ou comment faire face : relation entre expérience et profil comportemental

- appréhender la singularité des profils grâce aux expériences passées et leurs potentialités en entreprise
- identifier les profils secure et insecure
- décoder les comportements réactifs et les comportements pro-actifs

Exercices : étude de cas

4. utiliser les techniques d'autoréalisation et de visualisation pour positiver

- faire de la visualisation pour être en adéquation avec ses envies et ses projets
- écrire ses projets et ses valeurs

Exercices : Écrire sur un papier et le faire partager

5. développer l'écoute de son corps pour prendre conscience de soi

- comprendre les liens entre corps et esprit
- identifier les impacts de l'expérience sur le corps et sur la communication non-verbale
- se reconnecter à son corps : les thérapies corporelles et ce qu'elles peuvent nous apprendre sur nous-mêmes

Exercices : Relaxation progressive de Jacobson

6. améliorer sa posture pour mettre son interlocuteur en confiance et libérer la parole

- identifier les comportements liés au stress et à l'épuisement
- prévenir les risques psycho-sociaux en adoptant une posture à l'écoute et bienveillante
- relever les besoins des collaborateurs sans *a priori*

Exercices : Mise en situation en trio (observateur, collaborateur, interlocuteur)

objectifs pédagogiques
- définir le bien-être et le mal-être
- appréhender les conséquences des émotions sur le court et le long terme
- classifier les ingrédients actifs améliorant l'état émotionnel.
- adopter une posture ouverte à l'échange et une écoute bienveillante
- utiliser les neurones miroirs et les principes de l'auto-réalisation pour se réguler
- développer la confiance par rapport à son équipe pour libérer la parole

participants
- pour les managers et les collaborateurs souhaitant créer une ambiance apaisée au travail

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Noémie Pinchaud
- 01 58 20 18 77

durée
- 2 jours
- 14 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

2 840€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours prendre soin :
de vos collaborateurs, managers, parties prenantes, proches aidants...

inclure et maintenir différents profils dans son équipe

Une équipe est constituée de différents individus, tous avec une personnalité unique. La différence est une valeur fondamentale en biologie. Alimenter la diversité entre collaborateurs et managers représente une stratégie optimale pour développer son entreprise. La créativité est un facteur central dans l'évolution d'une entreprise, et diversifier les profils de son équipe permet d'avoir différents points de vue sur un problème.

contenu de la formation

1. comprendre la personnalité et l'importance des différents types de traits comportementaux

- connaître les facteurs forgeant la personnalité d'une personne : de la physiologie à la cognition
- comprendre la diversité comme un avantage adaptatif
- étudier la diversité comportementale avec les animaux selon une approche éco-éthologique

Exercices : étude de cas

2. identifier les profils comportementaux réactionnels et travailler avec des collaborateurs difficiles

- s'initier à la compréhension des schémas mentaux et leurs impacts sur les relations sociales
- appréhender et comprendre les troubles de la personnalité,
- adapter sa communication selon le profil comportemental de la personne

Exercices : Jeu de rôle

3. accueillir et maintenir une personne en situation de handicap

- se former et former ses collaborateurs sur le handicap de la personne accueillie (visible ou invisible)
- coconstruire un projet professionnel en prônant la collaboration pluridisciplinaire.
- choisir le référent handicap

Exercices : études de cas

4. s'initier à la psychopathologie et prévenir les dérives relationnelles

- identifier les mécanismes de défense dysfonctionnels
- savoir observer le comportement des collaborateurs et leurs dynamiques relationnelles
- discerner les éléments du discours et du comportement précurseurs d'une action malveillante

Exercices : quizz

objectifs pédagogiques
- définir la personnalité, l'importance de la différence dans la nature et l'intégration d'individus pour renouveler le groupe et s'adapter dans le temps
- savoir rassurer l'équipe malgré les changements
- favoriser la fission/fusion des sous-groupes pour dynamiser l'entreprise
- adapter sa communication selon les profils sans infantiliser

participants
- pour les managers souhaitant inclure la diversité au sein de leurs équipes et développer la créativité de l'entreprise

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Noémie Pinchaud
- 01 58 20 18 77

durée
- 2 jours
- 14 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

2 840€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours prendre soin :
de vos collaborateurs, managers, parties prenantes, proches aidants...

prévenir les risques psychosociaux

Cette formation a pour but de redonner du sens dans un environnement complexe multifactoriel et de restructuration profonde de l'entreprise. Elle apporte des réponses pratiques et applicables sur le terrain et informe sur les enjeux autour de la prévention des risques psychosociaux

contenu de la formation

1. comprendre la notion de RPS et son importance dans le contexte actuel

- définir les RPS et leurs conséquences individuelles et collectives
- appréhender le contexte juridique
- s'interroger sur la question du travail
- mesurer les conséquences des RPS
- connaître les grands principes de prévention des RPS au travail

Exercices : mise en situation, échanges entre participants avec l'outil Klaxoon, supports vidéo

2. connaître les fondamentaux pour collaborer et manager plus efficacement

- identifier les facteurs de stress, de burn-out, de harcèlement... dans son environnement de travail
- mettre en place des actions concrètes pour réduire les impacts du stress et de la perte de sens.
- définir les niveaux d'intervention : gestion des priorités, répartition des activités
- s'approprier les grands principes d'une communication efficace, impactante et positive

Exercices : supports vidéo, réalisation d'un benchmark sur les bonnes pratiques de prévention des RPS, échanges entre participants avec l'outil Klaxoon.

3. repérer les signaux faibles et définir les niveaux d'actions

- identifier les réactions spécifiques aux situations bloquées
- repérer les trois processus de rupture du lien social, de dégradation du modèle économique et social, et du désengagement amenant aux RPS
- renforcer ses connaissances sur les différents stades de l'intervention : identifier et réagir
- connaître les différents types de prévention et accompagner les personnes en souffrance

Exercices : supports vidéo, réalisation d'études de cas pour comprendre les besoins d'intervention, échanges entre participants avec l'outil Klaxoon.

4. mettre en place un plan d'action opérationnel dans la prévention des RPS

- appréhender les bases de la prévention en entreprise : de l'évitement du risque aux aménagements concrets
- définir les actions de prévention primaire et les différencier des autres actions individuelles ou collectives
- définir les actions à mener pour un changement durable dans l'entreprise
- construire un plan d'action pour soi et son équipe

Exercices : supports vidéo, réalisation d'un plan d'actions appuyé sur un recueil de bonnes pratiques, échanges entre participants avec l'outil Klaxoon.

objectifs pédagogiques
- comprendre la notion de RPS et son importance dans le contexte actuel
- manager et collaborer plus efficacement
- repérer les signaux faibles et définir les niveaux d'actions
- mettre en place un plan d'action opérationnel

participants
- tuteurs présents et à venir

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en ligne
- en e-learning

contact
- Anne Montgermont
- 01 58 20 18 77

durée
- 2 jours
- 12 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

2 424€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours prendre soin :
de vos collaborateurs, managers, parties prenantes, proches aidants...

renforcer son esprit d'équipe en s'inspirant des sociétés animales

La cohésion au sein de son équipe au travail est primordiale puisqu'elle impacte la performance de l'entreprise. Elle permet aussi aux collaborateurs de répondre à certains de leurs besoins sociaux. Venez mettre en application les connaissances acquises et renforcer l'esprit de votre équipe grâce à l'étude du comportement animal !

contenu de la formation

1. définir la cohésion de groupe et comprendre ce que représente la performance organisationnelle

- identifier la performance organisationnelle et la cohésion de groupe
- comprendre les besoins des collaborateurs en entreprise
- différencier les besoins collectifs des besoins individuels

Exercices : QCM

2. se positionner en tant que manager empathique et coopératif

- étudier le comportement du rat pour comprendre l'enjeu de l'empathie dans l'établissement de la cohésion de groupe
- analyser le comportement des chiroptères et des suricates pour prendre conscience que la cohésion de groupe est un besoin vital dans la nature comme en entreprise

Exercices : association d'image – idée

3. développer ses capacités communicatives et sécuriser les rôles au sein de son équipe

- désamorcer les conflits et réguler les émotions
- trouver un système de communication propre au groupe
- sécuriser les rôles selon les objectifs définis

Exercices : jeu de rôle « construire sa propre fourmilière »

objectifs pédagogiques
- comprendre les rouages nécessaires à une bonne cohésion de groupe
- définir des pistes de savoir-être et de savoir-faire s'inspirant des sociétés animales
- faire de la biomimétique pour comparer nos propres comportements à ceux des animaux, sources inépuisables d'inspiration
- réfléchir ensemble sur ses pratiques en entreprise, sur des leviers d'amélioration

participants
- pour les managers souhaitant améliorer l'esprit de leur équipe de manière ludique tout en abordant des savoirs scientifiques

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Noémie Pinchaud
- 01 58 20 18 77

durée
- 1 jour
- 7 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

1 420€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours prendre soin :
de vos collaborateurs, managers, parties prenantes, proches aidants...

s'inspirer des sociétés animales pour améliorer nos comportements au travail

L'étude du comportement des animaux a pu, à plusieurs occasions, bouleverser nos croyances et notre compréhension du monde. Depuis quelques années, l'éthologie a mis en lumière les capacités des animaux que nous pensions être le propre de l'Homme : transmission des savoirs et création de cultures, utilisation d'outils, manipulation de l'information, automédication, sensibilité émotionnelle... Ces découvertes scientifiques questionnent l'idée que l'Homme est une espèce à part. Recadrer notre conception anthropocentrée vers une conception holistique de l'homo sapiens et des animaux représente une richesse de réflexion et permet in fine de mieux comprendre les origines de nos comportements et l'évolution de ceux-ci dans un environnement actuel changeant, notamment au travail.

contenu de la formation

1. connaître le comportement des animaux et aborder le comportement humain

- révolutionner notre conception des animaux avec des exemples phares de comportements sophistiqués présents chez de nombreuses espèces animales
- questionner notre anthropocentrisme et remettre l'Homme dans sa place auprès des autres vivants
- comprendre l'histoire des mœurs depuis l'éthologie classique et l'éthologie moderne

Exercices : QCM, quizz

2. définir la structuration des comportements et la plasticité comportementale

- étudier le comportement de la tique pour comprendre nos différences de perceptions
- ouvrir sa perception vers d'autres perceptions du monde grâce à l'étude du comportement animal
- comprendre les interrelations entre génétique et environnement pour comprendre le comportement

Exercices : étude de cas issue des recherches scientifiques en éthologie

3. mettre en application les savoirs théoriques et scientifiques pour aborder autrement nos comportements au travail

- définir l'éthologie humaine et ses applications dans le monde du travail
- comprendre nos comportements au travail : définir notre organisation sociale et nos besoins sociaux
- expliciter les applications de l'éthologie sur les domaines organisationnels et psycho-sociaux au travail

Exercices : étude de cas issue d'expériences en accompagnement de personne vers l'emploi

objectifs pédagogiques
- définir le hardware et le software d'un comportement pour comprendre nos capacités d'adaptation
- introduire la notion d'autopoïèse pour comprendre le comportement de manière détaillée
- conceptualiser l'éthologie et ses applications dans le monde actuel

participants
- toute personne amenée à travailler en équipe et désireuse d'améliorer son organisation au travail

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Noémie Pinchaud
- 01 58 20 18 77

durée
- 1 jour
- 7 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

1 420€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours prendre soin :
de vos collaborateurs, managers, parties prenantes, proches aidants...

se former à l'accompagnement des salariés par le biais de l'éthologie

Handiréseau et réseau H accompagnent depuis plusieurs années des personnes en situation de fragilité professionnelle et/ou de handicap grâce à une méthodologie reposant sur l'éthologie : l'étude holistique du comportement. Cette méthode part du constat qu'un comportement peut être inefficace pour la personne et la mettre dans une situation difficile (communication difficile, déni, fuite, surmenage, désinvestissement, revendication,...). Notre méthodologie permet d'apporter une aide concrète et rapide.

contenu de la formation jour 1

1. réussir sa prise de poste

- définir ses enjeux professionnels
- mettre en place une organisation des tâches optimisées et adaptées à la situation de handicap
- clarifier son rapport à l'emploi
- se positionner dans son équipe

2. transformer son accompagnement professionnel en changement d'objectifs

- analyser la situation et de la difficulté rencontrée (compréhension du contexte, des protagonistes et des enjeux)
- redéfinir ses besoins professionnels en fonction de la situation
- hiérarchiser ses objectifs (court, moyen et long terme) : projection dans l'avenir
- mettre en place un fonctionnement performant

3. transformer son accompagnement professionnel en changement d'organisation

- analyser la situation et anticiper les évolutions à venir (compréhension du contexte, des protagonistes et des enjeux)
- se projeter dans une nouvelle organisation : savoir appliquer le principe de réalité
- s'impliquer dans un processus d'évolution d'organisation
- communiquer clairement ses interrogations aux bons interlocuteurs

4. gérer les conflits

- travailler sur sa relation aux autres et son mode relationnel
- comprendre ses perceptions et ses réactions
- réfléchir sur la relation à l'autorité, au pouvoir
- réajuster sur ses besoins et attentes relationnels

contenu de la formation jour 2

5. anticiper son retour après un arrêt maladie

- établir un bilan la situation traversée
- se rassurer sur ses capacités professionnelles
- se projeter dans son retour à l'emploi et le préparer
- savoir communiquer sur son retour, sa nouvelle situation, ses possibilités et éventuelles limites

6. mieux comprendre son fonctionnement professionnel et ses difficultés récurrentes pour les dépasser

- identifier ses schémas professionnels (répétition de situations de rupture, de transitions professionnelles...)
- comprendre plus largement les raisons de ces répétitions
- détecter les signes précurseurs à ce fonctionnement
- mettre en place des jalons afin de repérer les situations ambigües et savoir modifier ces scénarii

7. mieux comprendre son fonctionnement professionnel et ses difficultés récurrentes pour les dépasser

- avoir un espace de dialogue neutre en entreprise
- exprimer ses craintes, ses doutes, ses inquiétudes
- se rencontrer sur le réel de ses peurs afin d'y faire face sans se sentir débordé
- savoir se positionner et communiquer durant cette période de transition

objectifs pédagogiques
- repositionner un projet professionnel selon le profil et les attentes du salarié accompagné
- se former à l'éthologie appliquée et aux neurosciences

participants
- toute personne accompagnant les salariés dans leurs projets professionnels et souhaitant se former à une méthodologie rigoureuse pour améliorer leurs pratiques d'accompagnement

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- à distance

contact
- Anne Montgermont
- 01 58 20 18 77

durée
- 15 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

3 000€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours prendre soin :
de vos collaborateurs, managers, parties prenantes, proches aidants...

utiliser l'éthologie au travail

L'éthologie est l'intégration de différents domaines scientifiques afin de mieux comprendre le comportement. Sa compréhension permet à chacun de pouvoir adapter et faciliter sa communication, ou encore orienter son propre comportement. Il a une valeur de communication, de signalisation, qui a permis aux êtres humains comme aux animaux de s'adapter à leur environnement écologique, mais aussi à leur environnement social. Intégrer les connaissances issues de l'éthologie au travail permet de se recentrer sur l'être humain ainsi que de développer son sens de l'observation et de l'analyse pour une prise en compte globale de l'individu.

contenu de la formation

1. s'inspirer des sociétés animales pour améliorer nos comportements au travail

- définir le hardware et le software d'un comportement pour comprendre nos capacités d'adaptation
- introduire la notion d'autopoïèse pour comprendre le comportement de manière détaillée
- conceptualiser l'éthologie et ses applications dans le monde actuel

Exercices : quizz

2. renforcer son esprit d'équipe en s'inspirant des sociétés animales

- définir la cohésion de groupe et comprendre ce que représente la performance organisationnelle
- se positionner comme une personne empathique et coopérative
- développer ses capacités communicatives et sécuriser les rôles au sein de son équipe

Exercices : association d'idées, jeu de rôle, quizz

3. favoriser le bien-être au sein de son équipe

- comprendre les effets des émotions sur l'apprentissage : de l'impuissance apprise à la résilience
- travailler sa régulation émotionnelle grâce à la plasticité cérébrale
- identifier les types d'attachement : appréhender la singularité des profils comportementaux grâce aux expériences passées et leurs potentialités en entreprise
- développer l'écoute de son corps pour améliorer la conscience de soi
- améliorer sa posture pour mettre son interlocuteur en confiance et libérer la parole

Exercices : exercices de relaxation, mise en situation

4. développer ses capacités d'adaptation

- définir l'adaptation et l'évolution ; les apports de l'écologie comportementale
- distinguer adaptation et sur-adaptation ; bénéfices et coûts
- comprendre les impacts de l'apprentissage dans le processus d'adaptation
- identifier son profil comportemental
- développer son sens de l'observation et de l'analyse situationnelle
- mettre en place des stratégies durables répondant aux nouveaux objectifs avec son équipe

Exercices : études de cas, démonstrations d'outils inspirés des sciences comportementales

5. inclure et maintenir différents profils dans son équipe

- comprendre la personnalité et l'importance des différents types de traits comportementaux dans un groupe social
- identifier les profils comportementaux réactionnels et travailler avec des collaborateurs difficiles
- accueillir et maintenir une personne en situation de handicap
- s'initier à la psychopathologie et prévenir les dérives relationnelles

Exercices : quizz et étude de cas

objectifs pédagogiques
- comprendre le comportement pour mieux se comprendre et mieux comprendre son environnement de travail
- favoriser l'intégration des équipes au sein de l'entreprise
- améliorer le bien-être au sein de l'entreprise de manière efficace
- savoir s'adapter à son équipe et à son entreprise sans s'oublier
- valoriser la diversité au sein de son équipe pour améliorer la performance organisationnelle

participants
- pour les managers et les collaborateurs souhaitant être formés en neurosciences, en sciences comportementales et sociales pour améliorer leurs pratiques RH ou avoir des outils de communication puissants tout en restant ludique grâce à l'étude du comportement des animaux

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Anne Montgermont
- 01 58 20 18 77

durée
- 5 jours
- 35 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

7 100€ HT
prix standard, sans adaptation

nos formations par parcours

formations désamorcer les situations complexes

P36 • accompagner un salarié dans son parcours professionnel par le biais de l'éthologie

P37 • développer ses capacités d'adaptation

P38 • comment faire face aux situations de harcèlement

P39 • se former à l'accompagnement des salariés par le biais de l'éthologie

P40 • utiliser l'éthologie au travail

accompagner un salarié dans son parcours professionnel par le biais de l'éthologie

réseau H accompagne depuis plusieurs années des personnes en situation de fragilité professionnelle et/ou de handicap grâce à une méthodologie reposant sur l'éthologie : l'étude holistique du comportement. Cette méthode part du constat qu'un comportement peut être inefficace pour la personne et la mettre dans une situation difficile (communication difficile, déni, fuite, surmenage, désinvestissement, revendication,...). Notre méthodologie permet d'apporter une aide concrète et rapide.

contenu de la formation jour 1

1. devenir assertif et se positionner professionnellement

- positionner les enjeux professionnels et redéfinir les attentes réelles des différentes parties prenantes
- comprendre sa posture en fonction des différents contextes et évaluer la performance de sa posture
- évoluer sur ses stratégies inefficaces, mettre en place des alternatives
- trouver de nouveaux modes de communication en adéquation avec sa nouvelle posture

2. savoir communiquer sur sa situation de handicap/fragilité : les mots pour dire, la notion de compensation

- explorer les enjeux d'une communication sur une situation de handicap (compensation, adaptation de poste, compréhension du collectif...)
- définir ses propres freins à la communication (sentiment de culpabilité, de honte, pudeur, peur du jugement...)
- comprendre les stéréotypes et positionnement du collectif
- savoir présenter sa situation afin de permettre une adhésion de ses collaborateurs et trouver une juste mesure

3. sortir de la difficulté d'acceptation

- démystifier la situation de handicap et déconstruire ses stéréotypes ainsi que ceux de son équipe
- comprendre ce qu'est une situation de handicap, le cadre légal
- l'importance de la bienveillance managériale dans les gains de productivité
- savoir se positionner au plus juste dans les différents contextes : l'importance des limites explicites

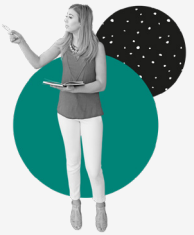
contenu de la formation jour 2

4. Mieux communiquer dans sa vie professionnelle : l'impact du handicap sur l'emploi

- Comprendre les codes en entreprise (vocabulaire à employer, comportements à adopter, implicites...)
- Se positionner dans son environnement professionnel (communiquer avec ses collaborateurs, son équipe, sa hiérarchie...)
- Travailler sur sa perception de la réalité et la confronter aux perceptions extérieures (décentrage)
- Adapter sa communication pour être mieux entendu et compris, mieux prendre en compte les prérogatives professionnelles

5. Prévenir ses fragilités sur son lieu de travail : handicap psychique et maintien de l'emploi

- Identifier ses difficultés sur le lieu du travail
- Trouver ses zones ressources pour ne pas se sentir débordé ou esseulé
- Organiser son quotidien (limites à se poser, rituels à mettre en place, planning de tâches...)
- Communiquer efficacement et trouver un juste équilibre dans ses relations professionnelles



objectifs pédagogiques
- repositionner un projet professionnel selon le profil et les attentes du salarié accompagné
- mettre en place des comportements alignés en fonction de ses besoins et ceux de l'entreprise

participants
- toute personne rencontrant des difficultés d'intégration au travail ou de maintien de son poste et souhaitant sortir d'une situation bloquante

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- à distance

contact
- Anne Montgermont
- 01 58 20 18 77

durée
- 30 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

6 000€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours désamorcer les situations complexes :
accompagner les situations de crise ou de transformation

développer ses capacités d'adaptation

Développer ses capacités d'adaptation est un enjeu majeur pour emmener son équipe et son entreprise vers d'autres horizons. Avec l'éthologie humaine, nous allons vous doter des outils puissants pour développer votre adaptabilité en s'inspirant des sociétés animales, expertes de l'adaptation.

contenu de la formation

1. définir l'adaptation et l'évolution ; les apports de l'écologie comportementale

- définir le changement en abordant l'évolution des espèces qui est le fruit d'innombrables adaptations
- comprendre la notion de survie adaptée à notre société occidentale par rapport à d'autres cultures
- identifier les enjeux de l'adaptation en entreprise en comparant nos comportements avec ceux des animaux
- aborder la notion d'optimalité avec l'écologie comportementale

Exercices : quizz et étude de cas

2. distinguer adaptation et sur-adaptation ; bénéfices et coûts

- faire un choix stratégique en analysant les coûts et les bénéfices d'une action
- comprendre les mécanismes de stress et de potentialisation de l'action
- distinguer bon et mauvais stress pour ne pas tomber dans la sur-adaptation
- identifier les conséquences de la sur-adaptation
- accepter ne pas atteindre la perfection

Exercices : analyse situationnelle avec paperboard

3. comprendre les impacts de l'apprentissage dans le processus d'adaptation

- évaluer et préparer les actions de manière agile
- transformer le changement en un challenge : soyez proactifs et heureux !
- mettre en place l'apprentissage positif pour une adaptation sans stress

Exercices : QCM

4. identifier son profil comportemental

- définir ses compétences et ses atouts
- accepter et travailler sur ses limites

Exercices : Présentation de l'outil « flexibilité psychologique »

5. développer son sens de l'observation et de l'analyse situationnelle

- compartimenter les domaines d'action pour une analyse holistique du changement
- évaluer ses ressources cognitives, comportementales et émotionnelles et celles de son équipe
- repérer les blocages et les mécanismes de défense face au changement

Exercices : Présentation de l'outil « définir son éthologie »

6. mettre en place des stratégies durables répondant aux nouveaux objectifs avec son équipe

- veiller à l'engagement de son équipe en écoutant ses attentes
- lister les actions à accomplir pour atteindre des objectifs réalisables
- réévaluer ses objectifs au fur et à mesure du temps
- analyser les dynamiques du changement pour soi-même et son équipe : effets directs et indirects

Exercices : QCM

objectifs pédagogiques

- définir l'adaptation selon une approche innovante : l'écologie comportementale
- discerner les enjeux de l'adaptation
- connaître ses limites
- développer ses projections et son organisation pour préparer son corps à la proactivité

participants

- pour les managers et les collaborateurs souhaitant s'investir et s'accomplir au travail de manière optimale

prérequis

- sans

modalités pédagogiques

- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact

- Noémie Pinchaud
- 01 58 20 18 77

durée

- 2 jours
- 14 heures

modalités d'évaluation

un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

2 840€ HT

prix standard, sans adaptation

parcours désamorcer les situations complexes :
accompagner les situations de crise ou de transformation

comment faire face aux situations de harcèlement

Pour comprendre comment faire face aux situations de harcèlement, il est indispensable de savoir les identifier, de connaître les obligations légales auxquelles l'entreprise doit faire face. Cette formation vous donnera les clés pour identifier, prévenir et agir en cas de situation de harcèlement moral ou sexuel.

contenu de la formation

1. les fondamentaux : le harcèlement sexuel

- comment reconnaitre et définir le harcèlement sexuel
- appréhender la responsabilité de l'employeur
- prévenir le harcèlement
- signaler le harcèlement
- effectuer l'enquête
- identifier les acteurs et les interlocuteurs
- connaître les sanctions liées au harcèlement sexuel

Exercices : exemples de cas, vidéo de réflexion, exemples et travail sur le vécu collectif ou individuel

2. les fondamentaux : le harcèlement moral

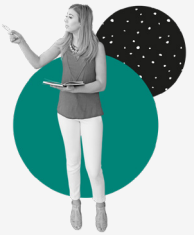
- comprendre l'essentiel du harcèlement moral
- définir le harcèlement moral
- savoir comment lutter contre le harcèlement moral au travail
- savoir agir en cas de harcèlement moral au travail
- s'adresser aux bons interlocuteurs an cas de harcèlement moral au travail
- que faire ?
- connaître les sanctions liées au harcèlement moral

Exercices : exemples de cas, vidéo de réflexion, exemples et travail sur le vécu collectif ou individuel

3. faire face aux situations de harcèlement

- identifier les situations managériales à éviter
- mettre en place les bons comportements
- connaître les règles juridiques
- mettre en place la prévention obligatoire
- savoir définir une situation de harcèlement
- savoir intervenir
- mener une enquête de harcèlement
- identifier les intervenants clés pour résoudre une situation de harcèlement

Exercices : mise en situation et étude de cas pour une réflexion collective



objectifs pédagogiques
- identifier les formes de harcèlement
- faire de la prévention
- signaler une situation de harcèlement
- mener une enquête
- connaître les acteurs et interlocuteurs dédiés
- connaître les sanctions

participants
- tous, RH, managers

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en distanciel

contact
- Elisabeth Rivier
- 01 58 20 18 77

durée
- 1 jour et demi
- 3 modules de 3 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

2 130€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours désamorcer les situations complexes :
accompagner les situations de crise ou de transformation

se former à l'accompagnement des salariés par le biais de l'éthologie

Handiréseau et réseau H accompagnent depuis plusieurs années des personnes en situation de fragilité professionnelle et/ou de handicap grâce à une méthodologie reposant sur l'éthologie : l'étude holistique du comportement. Cette méthode part du constat qu'un comportement peut être inefficace pour la personne et la mettre dans une situation difficile (communication difficile, déni, fuite, surmenage, désinvestissement, revendication,...). Notre méthodologie permet d'apporter une aide concrète et rapide.

contenu de la formation jour 1

1. réussir sa prise de poste

- définir ses enjeux professionnels
- mettre en place une organisation des tâches optimisées et adaptées à la situation de handicap
- clarifier son rapport à l'emploi
- se positionner dans son équipe

2. transformer son accompagnement professionnel en changement d'objectifs

- analyser la situation et de la difficulté rencontrée (compréhension du contexte, des protagonistes et des enjeux)
- redéfinir ses besoins professionnels en fonction de la situation
- hiérarchiser ses objectifs (court, moyen et long terme) : projection dans l'avenir
- mettre en place un fonctionnement performant

3. transformer son accompagnement professionnel en changement d'organisation

- analyser la situation et anticiper les évolutions à venir (compréhension du contexte, des protagonistes et des enjeux)
- se projeter dans une nouvelle organisation : savoir appliquer le principe de réalité
- s'impliquer dans un processus d'évolution d'organisation
- communiquer clairement ses interrogations aux bons interlocuteurs

4. gérer les conflits

- travailler sur sa relation aux autres et son mode relationnel
- comprendre ses perceptions et ses réactions
- réfléchir sur la relation à l'autorité, au pouvoir
- réajuster sur ses besoins et attentes relationnels

contenu de la formation jour 2

5. anticiper son retour après un arrêt maladie

- établir un bilan la situation traversée
- se rassurer sur ses capacités professionnelles
- se projeter dans son retour à l'emploi et le préparer
- savoir communiquer sur son retour, sa nouvelle situation, ses possibilités et éventuelles limites

6. mieux comprendre son fonctionnement professionnel et ses difficultés récurrentes pour les dépasser

- identifier ses schémas professionnels (répétition de situations de rupture, de transitions professionnelles...)
- comprendre plus largement les raisons de ces répétitions
- détecter les signes précurseurs à ce fonctionnement
- mettre en place des jalons afin de repérer les situations ambigües et savoir modifier ces scénarii

7. mieux comprendre son fonctionnement professionnel et ses difficultés récurrentes pour les dépasser

- avoir un espace de dialogue neutre en entreprise
- exprimer ses craintes, ses doutes, ses inquiétudes
- se rencontrer sur le réel de ses peurs afin d'y faire face sans se sentir débordé
- savoir se positionner et communiquer durant cette période de transition

objectifs pédagogiques
- repositionner un projet professionnel selon le profil et les attentes du salarié accompagné
- se former à l'éthologie appliquée et aux neurosciences

participants
- toute personne accompagnant les salariés dans leurs projets professionnels et souhaitant se former à une méthodologie rigoureuse pour améliorer leurs pratiques d'accompagnement

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- à distance

contact
- Anne Montgermont
- 01 58 20 18 77

durée
- 15 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

3 000€ HT
prix standard, sans adaptation

parcours désamorcer les situations complexes :
accompagner les situations de crise ou de transformation

utiliser l'éthologie au travail

L'éthologie est l'intégration de différents domaines scientifiques afin de mieux comprendre le comportement. Sa compréhension permet à chacun de pouvoir adapter et faciliter sa communication, ou encore orienter son propre comportement. Il a une valeur de communication, de signalisation, qui a permis aux êtres humains comme aux animaux de s'adapter à leur environnement écologique, mais aussi à leur environnement social. Intégrer les connaissances issues de l'éthologie au travail permet de se recentrer sur l'être humain ainsi que de développer son sens de l'observation et de l'analyse pour une prise en compte globale de l'individu.

contenu de la formation

1. s'inspirer des sociétés animales pour améliorer nos comportements au travail

- définir le hardware et le software d'un comportement pour comprendre nos capacités d'adaptation
- introduire la notion d'autopoïèse pour comprendre le comportement de manière détaillée
- conceptualiser l'éthologie et ses applications dans le monde actuel

Exercices : quizz

2. renforcer son esprit d'équipe en s'inspirant des sociétés animales

- définir la cohésion de groupe et comprendre ce que représente la performance organisationnelle
- se positionner comme une personne empathique et coopérative
- développer ses capacités communicatives et sécuriser les rôles au sein de son équipe

Exercices : association d'idées, jeu de rôle, quizz

3. favoriser le bien-être au sein de son équipe

- comprendre les effets des émotions sur l'apprentissage : de l'impuissance apprise à la résilience
- travailler sa régulation émotionnelle grâce à la plasticité cérébrale
- identifier les types d'attachement : appréhender la singularité des profils comportementaux grâce aux expériences passées et leurs potentialités en entreprise
- développer l'écoute de son corps pour améliorer la conscience de soi
- améliorer sa posture pour mettre son interlocuteur en confiance et libérer la parole

Exercices : exercices de relaxation, mise en situation

4. développer ses capacités d'adaptation

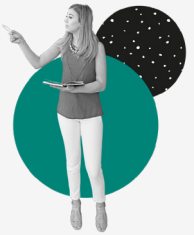
- définir l'adaptation et l'évolution ; les apports de l'écologie comportementale
- distinguer adaptation et sur-adaptation ; bénéfices et coûts
- comprendre les impacts de l'apprentissage dans le processus d'adaptation
- identifier son profil comportemental
- développer son sens de l'observation et de l'analyse situationnelle
- mettre en place des stratégies durables répondant aux nouveaux objectifs avec son équipe

Exercices : études de cas, démonstrations d'outils inspirés des sciences comportementales

5. inclure et maintenir différents profils dans son équipe

- comprendre la personnalité et l'importance des différents types de traits comportementaux dans un groupe social
- identifier les profils comportementaux réactionnels et travailler avec des collaborateurs difficiles
- accueillir et maintenir une personne en situation de handicap
- s'initier à la psychopathologie et prévenir les dérives relationnelles

Exercices : quizz et étude de cas



objectifs pédagogiques
- comprendre le comportement pour mieux se comprendre et mieux comprendre son environnement de travail
- favoriser l'intégration des équipes au sein de l'entreprise
- améliorer le bien-être au sein de l'entreprise de manière efficace
- savoir s'adapter à son équipe et à son entreprise sans s'oublier
- valoriser la diversité au sein de son équipe pour améliorer la performance organisationnelle

participants
- pour les managers et les collaborateurs souhaitant être formés en neurosciences, en sciences comportementales et sociales pour améliorer leurs pratiques RH ou avoir des outils de communication puissants tout en restant ludique grâce à l'étude du comportement des animaux

prérequis
- sans

modalités pédagogiques
- en présentiel
- en ligne
- en e-learning

contact
- Anne Montgermont
- 01 58 20 18 77

durée
- 5 jours
- 35 heures

modalités d'évaluation
un quizz, un texte à trous, une mise en situation ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

7 100€ HT
prix standard, sans adaptation

réseauH

221 rue Lafayette
75010 Paris