# Catalogue de formations



# Les formations sur-mesure

## et les accompagnements individualisés sont les spécialités de réseauH

Nous accompagnons de grandes entreprises et des PME dans la montée en compétences de leurs collaborateurs comme Orange, Enedis, BNP SA, Schneider Electric, ou encore TotalEnergies.

Nos consultants experts vous proposent des formations interactives alternant apports théoriques et mises en situation, dans une approche participative (quizz, vidéos, jeux de rôle, ....).

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

réseauH 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, réseauH 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 400 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.

Chaque année, ce sont près de 300 stagiaires qui bénéficient de formations proposées par notre cabinet, soit un total de 300 heures de formation.



# La certification Qualiopi:

# Gage de qualité pour vos formations!



Engagé dans une démarche qualité depuis sa création, réseauH a concrétisé son expertise avec l'obtention de la certification Qualiopi, par un organisme indépendant PRONÉO Certification.

Accompagnant les professionnels en situation de handicap ou en fragilité temporaire, réseauH souhaite mettre un accent particulier pour répondre aux attentes et aux besoins de professionnalisation de ces publics par la formation.

Ceci correspond aux actions et aux valeurs sur lesquels nous nous engageons depuis 2012.

#### Qualiopi, qu'est-ce que c'est?

C'est une marque de garantie qualité, détenue par l'Etat, délivrée aux prestataires d'actions concourant au développement des compétences (PAC). Cette certification nationale offre un repère unique pour faciliter le choix d'un organisme de formation par les bénéficiaires et impulser une dynamique d'amélioration continue des processus mis en place par les prestataires.

#### Les enjeux

- Offrir une lisibilité de l'offre de formation pour pouvoir comparer les prestataires
- Garantir le professionnalisme de l'organisme de formation
- Prétendre à une prise en charge financière par des fonds publics ou mutualisés (OPCO, ...)

#### Les objectifs

Qualiopi repose sur l'analyse des démarches et moyens mis en œuvre, à travers un référentiel en 7 critères (déclinés en 32 indicateurs) :

- Information du public sur les prestations proposées
- Identification précise des objectifs des formations proposées et leur adaptation aux publics bénéficiaires
- Adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi etd'évaluation mises en œuvre
- Adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement
- Qualification et développement des connaissances et compétences des personnels
- Inscription et investissement du prestataire dans son environnement professionnel
- Recueil et prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes auxprestations délivrées

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes : ACTIONS DE FORMATION et BILAN de COMPETENCE





# 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 demijournée**, **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.



# Un serious game intéractif!

Humonio et réseauH vous proposent de créer, par leurs savoir-faire croisés (outils numériques et expertise diversité), développer et mettre en œuvre une expérience de déploiement de stratégie globale RSE sur-mesure.

L'utilisation de méthodes efficaces et de technologies de pointe telles que l'adaptative learning, les serious games, le mobile learning, permet d'optimiser l'employabilité et les justes postures de chaque acteur de votre entreprise.





# Comment

### financer vos formations

Si vous êtes en situation de handicap, vous pouvez bénéficier d'une aide financière via l'AGEFIPH pour 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 Plan de Développement des Compétences (PDC)
- La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (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

# Nos formations



Développer vos engagements sur l'égalité femme/homme

P. 8

Découvrir l'éthologie, l'accompagnement vers un comportement harmonieux

P. 9

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

P. 10

Développer l'employabilité des travailleurs handicapés

P. 11

Développer ses achats auprès du secteur du travail protégé et adapté

P. 12

Favoriser l'égalité femme/homme dans son organisation

P. 13

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

P. 14

Intégrer les situations de handicap dans son management

P. 15

La nouvelle loi handicap pour choisir son avenir professionnel, nouvelle gestion de son OETH





Sensibiliser	au	handicap

P. 17

Sensibiliser à l'accessibilité numérique

P. 18

Sensibiliser à toutes les situations de handicap

P. 19

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

Accompagner
vos alternants en situation
de handicap au sortir
de l'entreprise
P. 21

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

Bilan de compétences renforcé

P. 23

Développer ses capacités d'adaptation en entreprise, par l'éthologie

P. 24

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

P. 25

Prévenir les risques psychosociaux

P. 26

Mettre en œuvre une politique handicap dans l'entreprise

P. 27

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

# Développer vos engagements sur l'égalité femme/homme

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 combattant 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 semblent 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 suiet



#### prérequis

sans



#### modalités pédagogiques

- en présentiel
- en liane
- en e-learning



#### contact

- Dominique Du Paty
- 01 58 20 18 77



#### durée

- 1 iour
- 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

1 480€ HT







# Découvrir l'éthologie, l'accompagnement vers un comportement harmonieux

Un accompagnement par le biais de l'éthologie (rétablissement comportemental) permet au salarié de travailler à identifier puis à transformer la problématique spécifique qui le gêne ou le fait souffrir au quotidien.

#### 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





# 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 reconnaître 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

A partir de

1 640€ HT

Prix sur devis







# 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 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 les 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 liane
- 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

2 960€ HT





# 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



3,7 /4

#### taux de satisfaction des stagiaires



#### 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

1 480€ HT







# 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 ww 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







4 /4

#### taux de satisfaction des stagiaires



#### 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



#### préreauis

sans



#### modalités pédagogiques

- en présentiel
- en ligne
- en e-learning



#### contact

- Dominique du Paty
- 01 58 20 18 77



#### durée

- 2 iours
- 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

2 960€ HT

# 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 vrai/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 21 ème 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, débrief 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



3,8/4

#### taux de satisfaction des stagiaires



#### 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



#### préreauis

• sans



#### modalités pédagogiques

- en présentiel
- en liane
- en e-learning



#### contact

- Dominique du Paty
- 01 58 20 18 77



#### durée

- 2 iours
- 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

2 960€ HT







# Intégrer les situations de handicap dans son management

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







3,8 /4

#### taux de satisfaction des stagiaires



#### 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



#### préreauis

sans



#### modalités pédagogiques

- en présentiel
- en liane
- en e-learning



#### contact

- Dominique du Paty
- 01 58 20 18 77



#### durée

- 1 iour
- 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

1 480€ HT

# La nouvelle loi handicap pour choisir son avenir professionnel, nouvelle gestion de son OETH

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





#### 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

2 960€ HT







### Sensibiliser à toutes les situations de handicap

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 iours
- 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



## 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



3,2/4

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 iour
- 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

1 480€ HT







### 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 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

1 480€ HT



# 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 liane
  - en e-learning



#### contact

- Dominique du Paty
- 01 58 20 18 77



#### durée

- 2 iours
- 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

2 960€ HT







# 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 hamecon 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



#### préreauis

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 iour
- 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

1 480€ HT





# Accompagner un salarié dans son parcours professionnel par le biais de l'éthologie —

réseauH 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





#### 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

2 960€ HT









taux de satisfaction des stagiaires

### 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



#### 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





# Développer ses capacités d'adaptation en entreprise, par l'éthologie

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 d'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 de 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
- 0

#### prérequis

sans



#### modalités pédagogiques

- en présentiel
  - en ligne



#### contact

• 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

2 960€ HT







# 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 psychosociaux 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: OCM

#### 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 psychosociaux en adoptant une posture à l'écoute et bienveillante
- relever les besoins des collaborateurs sans à 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'autoréalisation 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

- Anne Montgermont
- 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

2 960€ HT





### 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 signalus faibles et définir les
- 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 liane
- en e-learning



#### contact

- Anne Montgermont
- 01 58 20 18 77



#### durée

- 2 iours
- 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

2 960€ HT







# Mettre en œuvre une politique handicap dans l'entreprise

Une politique handicap optimisée fait appel à une organisation précise. Ce stage vous montrera comment mettre en œuvre une politique handicap durable, efficace et diversifiée, d'identifier les partenaires externes et internes potentiels et les aides conditionnelles à obtenir dans le respect de la loi de 2018.

#### contenu de la formation

#### 1. définition du handicap, de ces typologies, de ses logiques historiques

- évolution des perceptions et prise en compte des situations de handicap dans l'environnement social
- rappel des grandes typologies et statistiques repères
- comprendre les enjeux des lois handicap historiques et de 2018 et 2020 : tendances, évolutions, impacts
- optimiser et respecter sa Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (D.O.E.T.H)

Exercices : identifier en petits groupes, les différentes typologies de handicap et certains aménagements spécifiques pouvant être nécessaires.

#### 2. élaborer une politique handicap active

- faire un diagnostic de la politique handicap de son entreprise
- identifier les principaux freins et écueils à éviter
- définir un budget et les moyens à y allouer
- construire son réseau interne et contrôler les actions
- mettre en place et optimiser ses tableaux de bord à l'aide d'indicateurs pertinents
- différencier la convention de l'accord agréé : intérêts et mises en actions

Exercices : échanges autour des situations dans les entreprises des différents participants Etude de cas : les stagiaires mettent en commun les outils qu'ils peuvent mobiliser

#### 3. mobiliser les acteurs pour réaliser les plans d'actions

- maintenir et développer l'emploi direct sans discriminer
- découvrir les nouveaux rôles de l'AGEFIPH et des Cap Emploi
- communiquer sur la politique d'emploi handicap de l'entreprise en interne et à l'externe
- intégrer les stagiaires et les alternants en situation de handicap et se rendre visible aux écoles
- intégrer le secteur protégé et adapté, réussir ses partenariats avec les ESAT et EA
- mettre en place une politique d'achats responsables par le biais de la politique handicap
- déployer un dispositif efficace et durable

Exercices: en binôme, identification des achats pouvant être confiés au secteur du handicap et mise en application dans le contexte de leur entreprise







3,8 /4

#### taux de satisfaction des stagiaires



#### objectifs pédagogiques

- maitriser la législation autour du handicap en entreprise
- diagnostiquer, concevoir et déployer sa politique handicap
- collaborer avec les partenaires externes et internes potentiels et obtenir les aides conditionnelles
- maitriser et coordonner l'emploi des collaborateurs en situation de handicap



#### participants

 professionnels des Ressources Humaines et toute personne souhaitant mettre en œuvre une politique handicap active dans l'entreprise



#### prérequis

sans



#### modalités pédagogiques

- en présentiel
- en ligne



#### 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 et un outil interactif (Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

1 480€ HT

# 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 liane
- en e-learning



#### contact

- Laure Delage
- 01 58 20 18 77



#### durée

- 1 iour
- 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

1 480€ HT



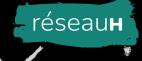






# Pour plus d'informations

contactez-nous!



**H**andiréseau