

Catalogue de formations 2025



réseauH
engagés pour l'Humain

Handiréseau

Nos pratiques

réseau H et sa marque Handiréseau accompagnent les entreprises publiques et privées depuis 15 ans en les aidant à améliorer leurs performances et à réussir leurs transformations sociétales et organisationnelles grâce à une approche spécifique basée sur la compréhension des comportements.

1 - Notre offre : riche, multimodale et actualisée en permanence pour répondre à toutes vos attentes

- 5 domaines d'expertise :
 - Responsabilité Sociale des Entreprises / Diversité
 - Responsabilité Sociale des Entreprises / Situation de handicap
 - Bilan de compétences
 - Accompagner toute situation de handicap
 - L'éthologie, science du comportement
- un catalogue de 19 formations, actualisées en permanence en fonction des évolutions légales et de l'organisation des entreprises à suivre en **inter ou intra-entreprise**. Nos formations interactives alternant apports théoriques et mises en situation sont dispensées en présentiel ou à distance, en jouant et en échangeant
- complète et modulable, notre offre de formation vous permet de **construire des parcours** vous permettant d'atteindre tous vos objectifs formation et de faire monter en compétences, vos salariés.

> Découvrir notre offre de formation

2 - Nos formateurs : des experts terrain en activité

Nos formatrices partagent leurs retours d'expérience avec les participants, les font travailler sur de vrais cas pratiques et leur proposent des mises en situation issues de la réalité. Formées à notre pédagogie, elles se forment et mettent à jour leurs connaissances au fil de l'eau.

3 - Notre histoire

Ethologues, comportementalistes ou managers, nos formatrices accompagnent tout au long de l'année, des équipes, des collaborateurs et des organisations demandant à se transformer et à devenir plus humaines, plus accueillantes, plus socialement responsables.

Comment s'inscrire à nos formations ?

Une saisie, une demande de contact simples et rapides de vos demandes de renseignement ou d'inscription.

Par email sur contact@reseauh.fr, notre site, par téléphone (sur demande, une traductrice en langue des signes française peut être sollicitée) ou par courrier :

réseau H formations
135 bd de Magenta
75010 PARIS

Quelques informations pratiques

ACCESSIBILITÉ HANDICAP

Nos formations sont adaptables à toute situation de handicap. Une aide ou un soutien proposé par l'AGEFIPH ou par le FIPHFP peut être sollicité en amont de chaque session. Nous pouvons accompagner votre demande auprès de ces organismes.

DÉLAI D'ACCÈS

Toutes nos formations sont dispensées en intra-entreprise. A ce titre, elles sont disponibles toute l'année, selon votre besoin. Le délai d'accès minimal est de 3 semaines à compter du premier contact.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Toutes nos formations peuvent être dispensées en présentiel, dans vos locaux ou à distance, en visio-conférence, en module e-learning. Tous les supports de cours et les ressources pédagogiques sont mis systématiquement à jour et remis au client et aux stagiaires.

INDICATEURS DE RESULTATS

- Questionnaire d'évaluation en fin de session
- Bilan de chaque formation au client : atteinte des objectifs, questions soulevées par les stagiaires, analyse des améliorations

La certification Qualiopi :

Gage de qualité pour vos formations !



Qualiopi
processus certifié

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes :

Actions de formation
Bilan de compétence

Engagé dans une démarche qualité depuis sa création, réseau H 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, réseau H 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 et d'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 aux prestations délivrées

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

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.**



Les formations interactives sont réalisées via l'outil **klaxoon**, un outil made in Bretagne, pour tester ses connaissances, solo ou en équipe, à distance ou en présence.

Un partenariat avec Humonio nous permet de proposer un serious game permettant à vos managers de s'exercer à accompagner la prévention de la désinsertion professionnelle dans votre entreprise.



En nous associant à l'entreprise Arcane, spécialisée dans l'organisation de jeux pédagogiques destinés aux entreprises, nous avons conçu une enquête policière à résoudre en équipe, à distance ou en présence, pour



apprendre à déjouer nos biais cognitifs et nos visions stéréotypées de nos comportements en situation de travail.

Comment

financer vos formations

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

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 :

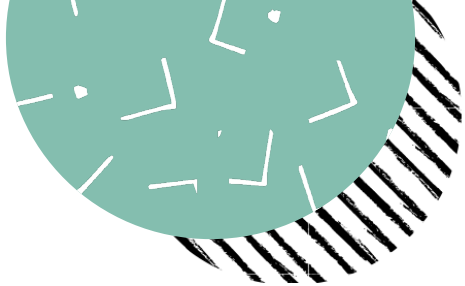
- les Actions Collectives
- Le Plan de Développement des Compétences (PDC)
- La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)

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

ou contactez votre service formation.



Nos formations

Responsabilité Sociale des Entreprises / Diversité

Développer vos engagements sur l'égalité entre les femmes et les hommes

P. 9

Devenir une entreprise attractive : miser sur la diversité pour affirmer sa croissance

P. 10

Follow the brain © : découvrir les biais cognitifs en entreprise pour mieux intégrer la diversité

P. 11

Accompagner la prévention des risques et la non-discrimination : soyez un manager averti

P. 12

Se sensibiliser à l'accessibilité numérique

P. 13

Responsabilité Sociale des Entreprises / Situation de handicap

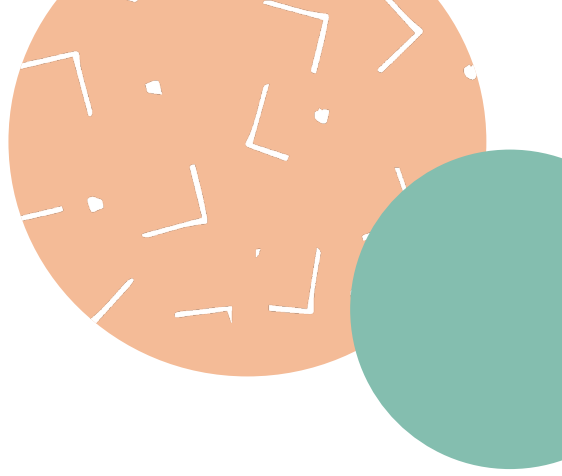
Développer ses achats auprès du secteur du handicap (ESAT, EA, TIH)

P. 14

Profiter de la nouvelle obligation d'emploi handicap pour construire durablement une politique inclusive

P. 15





**Mettre en œuvre
une politique handicap
dans l'entreprise**

P. 16

**Accueillir un
collaborateur en
situation de handicap**

P. 17

Bilan de compétences

**Bilan de compétences
renforcé**

P. 18

Accompagner toute situation de handicap



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

P. 19

**Intégrer les situations
de handicap dans
son management**

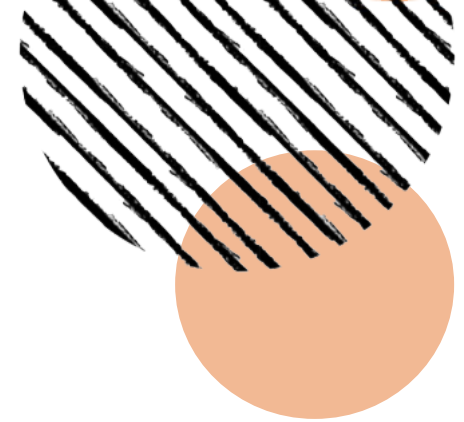
P. 20

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

P. 21

**Référent handicap :
professionnalisez
votre démarche et
vos interventions
dans l'entreprise**

P. 22



L'éthologie, science du comportement

**Mieux comprendre
les comportements
en entreprise**

P. 23

**S'appuyer sur l'éthologie
humaine pour faciliter
les interactions
en entreprise**

P. 24

**S'inspirer des sociétés
animales pour améliorer
ses pratiques
managériales**

P. 25

**Prévenir et accompagner
les risques psychosociaux**

P. 26

**Comprendre et travailler
avec un collaborateur
en situation de
handicap cognitif**

P. 27



Développer vos engagements sur l'égalité entre les femmes et les hommes

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 présumés 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

- aucun



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 par le biais d'une fiche d'évaluation

1 480 € HT

prix standard, sans adaptation

Devenir une entreprise attractive : miser sur la diversité pour affirmer sa croissance

Pour vous permettre de mettre en place un véritable plan d'action en faveur de la non-discrimination, nous vous proposons un parcours innovant de formation à distance constitué de 3 modules de 3h.

module 1 - Identifier mes pratiques, ajuster ma politique diversité

- Savoir positionner l'entreprise et exprimer ses valeurs
- Se placer sur le champ de la non-discrimination
- Identifier les pratiques existantes
- Faire le lien entre sa « raison d'être » et ses pratiques

Travaux pratiques :

Face à chaque situation RH, du premier contact avant l'embauche, jusqu'à sa sortie de l'entreprise, évaluer ses connaissances face aux obligations de l'entreprise avec des quizz, l'outil klaxoon, des échanges de pratiques. Evaluer le positionnement de l'entreprise quant à l'accueil de toute diversité et aux postures et aux outils de recrutements autour d'extraits vidéo, travail en commun autour de cas pratiques, quizz, test de connaissances et d'évaluation des acquis par le biais de l'outil klaxoon et de mises à disposition d'exemples d'outils pratiques...

module 2 - Être aligné avec le cadre légal actuel et anticiper les modifications à venir

- Connaître le cadre légal de la non-discrimination, identifier ses obligations par taille d'entreprise
- Identifier les freins et leviers internes
- Définir ce qu'est un critère de non-discrimination
- Comprendre les conséquences des stéréotypes pour améliorer ses pratiques

Travaux pratiques :

Echanges sur la base d'une vidéo et sur des situations vécues partagées par chaque stagiaire. Identifier en groupe les facteurs liés à la discrimination et à la valorisation des apports de la diversité en matière d'innovations, de développement des compétences et du maintien d'une équité partagée par tous. Trouver ensemble les bonnes références permettant de s'appuyer sur des informations fiables touchant à la non-discrimination dans la vie de la cité et dans l'entreprise.

module 3 - Mettre en place et animer mon plan d'actions en faveur de la diversité

- Réussir à instaurer une dynamique avec ses parties prenantes, efficace et durable
- Construire ses propres actions prioritaires et les ancrer en interne
- Revoir les points saillants d'une politique diversité pour en mettre en œuvre les principes sur un rétro planning abouti

Travaux pratiques :

Travailler avec les stagiaires, à partir des modules 1 et 2 les pratiques à mettre en œuvre pour valoriser leurs actions présentes et planifier les actions futures relatives à un véritable plan d'actions « recrutement et maintien en emploi » ouvert à la diversité. Identifier en groupe les outils de conception et de suivi dont ils peuvent se servir.



3,8 / 4

taux de satisfaction des stagiaires



objectifs pédagogiques

- Se repérer dans l'encadrement juridique de toute forme d'accueil de la diversité
- S'interroger sur les critères de discrimination, d'égalité professionnelle et d'inclusion liés au recrutement, au maintien en emploi et à l'évolution professionnelle équitables
- Développer ses compétences pour éviter toute situation de discrimination et identifier les 25 critères qui y sont associés
- Travailler ses postures pour prévenir, gérer et accompagner les situations de discrimination ou de crise dans l'entreprise et définir son plan d'actions.



participants

- Tout collaborateur impliqué dans le recrutement, la RSE, le handicap et la diversité, la responsabilité sociale de son entreprise et s'en faire le relais. Tout dirigeant de PME, ETI, toute fonction RH, référents diversité et handicap, QVCT,



prérequis

- Aucune connaissance particulière



modalités pédagogiques

- en présentiel
- en ligne
- en e-learning



contact

- Dominique du Paty
- 01 58 20 18 77



durée

- 3 modules de 3 heures
- 1 journée ½



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

3 300 € HT

prix standard, sans adaptation

Follow the brain © : découvrir les biais cognitifs en entreprise pour mieux intégrer la diversité

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

Prix sur devis

en fonction du nombre
de stagiaires formés

Accompagner la prévention des risques et la non-discrimination : soyez un manager averti

Pour permettre à l'entreprise d'outiller ses managers, une sensibilisation destinée à éviter les risques psycho-sociaux et toute forme de discrimination leur sera proposée sous forme d'un parcours ludique constitué plusieurs temps sur une demi-journée renforcé par une évaluation à froid dite « retour d'expériences » à 3 mois.

contenu de la formation

1. Obligations et devoirs de l'employeur

- Connaître les obligations et exigences réglementaire de l'entreprise dans la gestion de son personnel
- Rappel des grandes phases de la gestion professionnelle et de son équipe et les personnes ressources
- Comprendre la place du manager es enjeux des lois évitant les situations de discrimination, de RPS, de violences au travail et de harcèlement

Travaux pratiques

Face à chaque situation du salarié, du premier contact avant l'embauche, jusqu'à sa sortie de l'entreprise, évaluer ses connaissances face à ses obligations et aux obligations de l'entreprise avec des quizz, l'outil klaxoon, des échanges de pratiques.

2. Risques en entreprise : le manager, le meilleur des préventeurs

- S'approprier les notions de risques, de stress et de violence au travail
- Trouver la juste posture face à ces situations soudaines et inédites
- Sensibiliser sur l'intérêt d'anticiper et d'identifier les signaux faibles

Travaux pratiques

Travail en groupe sur la formalisation de son rôle de manager en étant capable d'identifier les 6 situations de RPS en s'appuyant sur des exemples concrets. Débrief du formateur.

3. Agir face aux situations de harcèlement moral et sexuel, situation sexiste ou de violence au travail

- Savoir se positionner et identifier l'impact de ces situations sur ses salariés mais aussi sur le manager lui-même (santé mentale, risque de poursuites, burn out ...)
- Travailler à sa communication non violente

Travaux pratiques

Echanges sur la base d'une vidéo et sur des situations vécues, partagées par les stagiaires et le formateur. Par le biais de l'outil Klaxoon, ancrer ses nouveaux apprentissages et les évaluer puis échange de débriefing avec les stagiaires

4. Se mettre en situation pour apprendre à réagir face à des situations complexes

Travaux pratiques

Les managers, en s'appuyant sur des jeux de rôles, travaillent ensemble à améliorer leurs postures, à comprendre leur intérêt à anticiper et à communiquer sereinement avec les membres de leur équipe.

A l'issue de ce parcours, les managers seront capables de :

- Situer l'entreprise au regard de ses obligations légales et des moyens qu'elle met en place pour y répondre
- Identifier et reconnaître les situations de discriminations et les sanctions qui y sont liées
- S'exprimer librement sur les situations qui leur semblent difficiles à gérer en trouvant les solutions adaptées



3,4 /4

taux de satisfaction des stagiaires



objectifs pédagogiques

- Se repérer dans l'encadrement juridique de la gestion des risques psychosociaux et de la violence au travail
- S'interroger sur les critères de discrimination et d'égalité professionnelle
- Développer ses compétences organisationnelles, relationnelles et techniques pour éviter toute situation de harcèlement, de violence morale et sexuelle, et d'en repérer les signaux faibles
- Trouver la juste posture face à ses interlocuteurs internes et externes
- Mesurer l'impact et l'efficacité de ses actions pour les compléter et les améliorer
- Travailler à ses postures managériales pour prévenir, gérer et accompagner les situations complexes de ses salariés dans son équipe



participants

- Tout manager souhaitant connaître les risques relatifs aux règles RH de l'entreprise et s'en faire le relais



prérequis

Aucune connaissance particulière si ce n'est que cette formation s'adresse à des managers.



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

prix standard, sans adaptation

Se 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 réglementaire 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

- n'est pas destinée aux techniciens ni informaticiens du numérique



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

1 480 € HT

prix standard, sans adaptation

Développer ses achats auprès du secteur du handicap (ESAT, EA, TIH)

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, échanges de pratiques

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, évaluations Klaxoon

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, échanges entre pairs

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, rédaction d'une fiche actions

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



3,8 /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 minoration apportées par les achats réalisés par le secteur



participants

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



prérequis

- aucun



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

prix standard, sans adaptation

Profiter de la nouvelle obligation d'emploi handicap pour construire durablement une politique inclusive

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



3,5 / 4

taux de satisfaction des stagiaires



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

- aucun



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

prix standard, sans adaptation

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



3,9 /4

taux de satisfaction des stagiaires



objectifs pédagogiques

- maîtriser 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
- maîtriser 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

- aucun



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

prix standard, sans adaptation

Accueillir un collaborateur en situation de 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

- aucun



modalités pédagogiques

- en présentiel
- en ligne
- en e-learning



contact

- Noémie Pinchaud
- 01 58 20 18 77



durée

- 1 demi journée
- 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



990 € HT

prix standard, sans adaptation

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

À l'issue de ce bilan, le salarié doit être en capacité d'avoir une bonne vision de son parcours et de possible projections sur son futur professionnel.



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

- aucun



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

2 900 € HT

prix standard, sans adaptation
(hors frais de déplacement)

Je recrute, j'accueille, 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



3,7 / 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



prérequis

- aucun



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

prix standard, sans adaptation

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



prérequis

- aucun



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

prix standard, sans adaptation

Sensibiliser ses maîtres d'apprentissage / tuteurs 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

- aucun



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

prix standard, sans adaptation

Référent handicap : professionnalisez votre démarche et vos interventions dans l'entreprise

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



3,6 /4

taux de satisfaction des stagiaires



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

- aucun



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

prix standard, sans adaptation

Mieux comprendre les comportements en entreprise

réseauH accompagne depuis plusieurs années des personnes en situation de fragilité professionnelle et/ou de handicap grâce à une méthodologie reposant sur l'éthologie et de la systémie. 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

- aucun



modalités pédagogiques

- en présentiel
- à distance



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

2 960 € HT

prix standard, sans adaptation

S'appuyer sur l'éthologie humaine pour faciliter les interactions en entreprise

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



prérequis

- aucun



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

prix standard, sans adaptation

S'inspirer des sociétés animales pour améliorer ses pratiques managériales

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

- mieux comprendre nos capacités d'adaptation
- 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

- aucun



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

1 480 € HT

prix standard, sans adaptation

Prévenir et accompagner 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

- aucun



modalités pédagogiques

- 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

2 960 € HT

prix standard, sans adaptation

Comprendre et travailler avec un collaborateur en situation de handicap cognitif

Le contexte

Si le terme de « neurodiversité » ou « neurodivergence » était presque absent de notre vocabulaire et des médias il y a encore quelques années, on en entend aujourd'hui de plus en plus parler. Comment mieux comprendre ces fonctionnements cérébraux différents travailler ensemble et mieux collaborer.

1. Découvrir ce qu'est le neuroatypisme et ses déclinaisons

- Connaître l'histoire du handicap cognitifs et les différentes situations de handicap s'y afférant
- Identifier le fonctionnement des TSA, TDAH, troubles dys, et autres situations de handicap cognitive
- Prendre conscience de son rôle de collaborateur ou de manager dans l'accueil d'une personne neurodivergente
- Comprendre les différences neurologiques et cognitives dont peuvent faire preuve certaines personnes.

Travaux pratiques :

Face à chaque situation de handicap liée aux biais cognitifs, identifier les impacts de chaque situation sur l'intégration de la personne dans un environnement souvent inadapté notamment celui de l'entreprise aux codes formatés.

2. Biais cognitifs ou comment échapper aux tours que nous jouent notre cerveau

- Comprendre le fonctionnement de notre cerveau et des tours qu'il joue à chacun d'entre nous dans la compréhension de nos environnements
- S'appropriier les notions de dysfonctionnement de nos différents jugements
- Trouver la juste posture pour éviter les identifications inédites et erronées des personnes que nous rencontrons
- Encourager les échanges et une écoute active face à ces situations inconfortables face à des situations inconnues

Travaux pratiques :

Tester, grâce à un texte nos tendances à tomber dans nos biais, le fonctionnement trompeur de notre cerveau.

3. Principales pensées attenantes dans l'approche en entreprise, des personnes neuroatypiques

- Comprendre ce qu'on appelle pensées attenantes face aux situations neuroatypiques
- Découvrir les biais cognitifs posés généralement sur les situations de handicap cognitifs

- Travailler à sa communication non violente, aux droits et devoirs de tout salarié

Travaux pratiques :

Echanges sur la base d'une vidéo et sur des situations vécues dans d'autres entreprises, partagées par les stagiaires et le formateur. Identification des facteurs liés au comportements, émotions et difficultés vécues par des personnes en situation de handicap cognitive

4. Travailler avec un collaborateur neuroatypique

- Identifier les freins et leviers des personnalités atypiques

Travaux pratiques :

Echanges sur des situations concrètes vécues en entreprises en fonction des difficultés reconnues

5. Mises en situations

Travaux pratiques :

Les managers et tout collaborateurs, en s'appuyant sur des jeux de rôles abordant les situations caractérisées ci-dessus, travaillent ensemble à améliorer leurs postures, à comprendre leur intérêt à anticiper et à communiquer avec les membres de leur équipe et les personnes neuroatypiques.

A l'issue de ce parcours, les managers et collaborateurs seront capables de :

- Situer le neuroatypisme, en utiliser les termes et d'exprimer ces fonctionnements différenciés sans les discriminer
- Comprendre ce que signifie « environnement handicapant »
- Reconnaître et éviter de potentiels comportements discriminants ou ceux de son équipe en ayant expérimenté en groupes, des situations professionnelles face à différentes situations de handicap cognitifs
- S'exprimer librement sur les situations qui leur semblent difficiles à gérer



objectifs pédagogiques

- Comprendre ce que sont les personnalités dites neuroatypiques
- Identifier l'histoire du handicap cognitif
- Comprendre les impacts de la neurodivergence sur le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi des collaborateurs neuroatypiques
- Développer ses compétences organisationnelles, relationnelles et techniques pour éviter toute situation de discrimination vis-à-vis de tout handicap cognitif
- Trouver la juste posture face à ses interlocuteurs neuroatypiques et à son équipe
- Comprendre les biais cognitifs face à ces situations de handicap spécifiques



participants

- Tout collaborateur ou manager qui accueille ou travaille avec un collègue neurodivergent.



prérequis

- aucun



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 ou tout autre outil interactif (exemple Klaxoon) sera proposé à la fin de chaque chapitre

1 480 € HT

prix standard, sans adaptation



Pour plus d'informations

contactez-nous !

réseauH

Handiréseau