



Préserver et amplifier les  
ressources individuelles  
et collectives

# CATALOGUE DES FORMATIONS 2023

Découvrez l'offre de formation

# Offre de formations

## PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- ▶ Sensibilisation aux risques psychosociaux – Spécial Accompagnant
- ▶ La prévention des risques psychosociaux pour les travailleurs en contact avec le public

## GESTION DES CONFLITS

- ▶ Prévenir et réguler les conflits

## MANAGEMENT RH

- ▶ Diversité en entreprise : réussir le déploiement d'une culture inclusive
- ▶ Accompagner les transformations et comprendre la résistance au changement

# Modalités pédagogiques

## DYNAMIQUE DES ATELIERS

- Ateliers interactifs et participatifs : les débats, les questions des participants, les échanges entre eux concernant leur expérience, leurs réflexions font partie du processus de formation.
- Une attention particulière sera portée à la dynamique du groupe et à l'instauration d'un climat de confiance et de confidentialité.
- **Le nombre de participants est ainsi limité à 12 maximum par groupe.**



# Modalités pédagogiques

## TEMPS ET ATELIERS LUDIQUES

- Alternance entre ateliers et contenus théoriques issus des sciences humaines, de la psychologie et de la gestion. L'accent est mis sur la pratique.
- Méthodes pédagogiques issues des sciences cognitives et de la ludopédagogie qui favorisent l'apprentissage et la mémorisation des contenus : mise en situation, expérimentation, équipe de cas, test, jeux de rôle, Flash CODEV...



Catalogue de formations

## LUDOPÉDAGOGIE ET DYNAMIQUE DE GROUPE

Plusieurs outils pourront être utilisés pour :

- Dynamiser la formation et diversifier les moyens pédagogique : exemple, Klaxoon, Kahoot
- Maintenir une dynamique de groupe, notamment en cas d'intersession : exemple groupe WhatsApp, groupe sur l'application Slack

# Suivi et évaluation de la formation

- ▶ Questionnaire préliminaire à la formation
- ▶ Feuilles de présence
- ▶ Mises en situation
- ▶ Questionnaire lors des intersessions
- ▶ Questions orales ou écrites (QCM)
- ▶ Formulaire d'évaluation de la formation
- ▶ Attestation de présence



# Personne en situation de handicap

Toutes les formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Des aménagements seront mis en place en fonction du type de handicap.

De même, les salles de formation sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.



# Prévention des risques psychosociaux

- ▶ Sensibilisation aux risques psychosociaux – Spécial Accompagnements
- ▶ La prévention des risques psychosociaux pour les travailleurs en contact avec le public



## LES OBJECTIFS

- Développer un niveau de compréhension global concernant les RPS
- Analyser et comprendre les ressorts d'une situation stressante ou à risque
- Savoir agir : identifier les pistes d'actions de prévention en fonction de la situation

## MODALITÉS

**PRÉREQUIS** : aucun

**LIEU** : inter, intra, sur site

**PUBLIC CONCERNÉ** : coach, consultant, psychologue, RH, managers

**DURÉE** : 1 JOUR (7 heures)

**INTERVENANT** : psychologue préventrice en risques psychosociaux et formatrice

**DÉLAI D'ACCÈS** : inscription 3 semaines maximum avant le démarrage de la formation

**TARIF** : 290 € net par jour en Inter. Nous consulter pour une formation en Intra

## MÉTHODES D'ANIMATION

- ✓ Atelier ludique
- ✓ Vidéos
- ✓ Échanges à partir de situations vécues par les participants
- ✓ Étude de cas en sous-groupe
- ✓ Apports techniques

## PROGRAMME

### PRÉSENTATION

Présentation du formateur, de l'organisme et des participants

Rappel des objectifs et déroulé de la formation

Exploration des attentes des participants

### LES RPS : QUÉSAKO ?

Séance « pop corn » pour explorer les représentations des participants

Définition des risques psychosociaux

Comprendre le contexte d'émergence des risques psychosociaux.

Explorer les enjeux (sanitaires, sociétaux et financiers) et clarifier le cadre réglementaire lié aux Risques Psychosociaux

### ANALYSE ET COMPRÉHENSION

Différencier les causes des risques (les facteurs de risques) des conséquences sur la santé (troubles du sommeil, isolement...)

Identification de situations à risque psychosocial : burn out, harcèlement moral, contexte de changement

S'entraîner à l'analyse de situation à risque psychosocial

### LA PRÉVENTION

Connaître les niveaux de prévention (primaire, secondaire, tertiaire) et les acteurs ressources dans l'entreprise

Identifier le périmètre d'actions possible

# La prévention des risques psychosociaux pour les travailleurs en contact avec le public



## LES OBJECTIFS

- Comprendre la spécificité des risques psychosociaux liés au contact avec le public.
- Analyser et comprendre les situations à risque
- Mettre en place les bonnes actions de prévention pour réduire les risques

## MODALITÉS

**PRÉREQUIS** : organisation en contact avec le public

**LIEU** : inter, intra, sur site

**PUBLIC CONCERNÉ** : tout public et/ou personne engagée dans la prévention des risques psychosociaux

**DURÉE** : 2 JOURS (14 heures)

**INTERVENANT** : psychologue préventrice en risques psychosociaux et formatrice

**DÉLAI D'ACCÈS** : inscription 3 semaines maximum avant le démarrage de la formation

**TARIF** : 300 € net par jour en Inter. Nous consulter pour une formation en Intra

## MÉTHODES D'ANIMATION

- ✓ Atelier ludique
- ✓ Vidéos
- ✓ Échanges à partir de situations vécues par les participants
- ✓ Étude de cas en sous-groupe
- ✓ Mise en situation avec jeu de rôle
- ✓ Apports techniques

## PROGRAMME

### PRÉSENTATION

Présentation du formateur, de l'organisme et des participants

Rappel des objectifs et déroulé de la formation

Exploration des attentes des participants

### LES RPS : QUÉSAKO ?

Séance « pop corn » pour explorer les représentations des participants

Définition et exploration des différents risques psychosociaux. Focus sur le stress, les violences externes et l'épuisement professionnel

Explorer les enjeux (sanitaires, sociétaux et financiers) et clarifier le cadre réglementaire lié aux risques psychosociaux

### COMPRÉHENSION ET ANALYSE

Différencier les causes des risques (les facteurs de risques) des conséquences sur la santé (troubles du sommeil, isolement...). Focus que les exigences émotionnelles liées à l'activité exercée : violence, attachement, souffrance

La place des émotions dans la relation

Cas concrets sur la prise en charge du public

### LA PRÉVENTION

Identifier son rôle, son périmètre d'intervention et celui des différents acteurs de l'entreprise.

Connaître les niveaux de prévention (primaire, secondaire, tertiaire) et le type d'actions associées – Spécifique contact avec le public

Les pistes individuelles et collectives

# Gestion des conflits

► Prévenir et réguler les conflits



# Prévenir et réguler les conflits

## LES OBJECTIFS

- Identifier les situations à risque conflictuel
- Comprendre et savoir prendre en charge une situation conflictuelle
- Prévenir les conflits
- Expérimenter des techniques efficaces pour gérer une situation conflictuelle

## MODALITÉS

**PRÉREQUIS** : aucun

**LIEU** : inter, intra, sur site

**PUBLIC CONCERNÉ** : tout public

**DURÉE** : 3 JOURS (21 heures)

**INTERVENANT** : psychologue, coach et formatrice

**DÉLAI D'ACCÈS** : inscription 3 semaines maximum avant le démarrage de la formation

**TARIF** : 300 € net par jour en Inter. Nous consulter pour une formation en Intra

## MÉTHODES D'ANIMATION

- ✓ Atelier ludique
- ✓ Vidéos
- ✓ Échanges à partir de situations vécues par les participants
- ✓ Autodiagnostic
- ✓ Étude de cas en sous-groupe
- ✓ Apports techniques
- ✓ Mises en situation

## PROGRAMME

### PRÉSENTATION

Présentation du formateur, de l'organisme et des participants

Rappel des objectifs et déroulé de la formation

Exploration des attentes des participants

### LE CONFLIT

Définition du conflit, les différents types de conflits,

La dynamique des conflits : les différents degrés du conflit, les causes et les conséquences, les biais de perception

Les causes individuelles

Les causes organisationnelles : exigence et complexité du travail, conflit de rôles, exigences émotionnelles

### RÉGULER UN CONFLIT

Comprendre la source du conflit

Comprendre les différences interindividuelles et les postures à mobiliser

Connaitre le fonctionnement des émotions pour les laisser à distance

Acquérir les techniques pour mener des entretiens et une médiation

### PRÉVENIR LES CONFLITS

Repérer les signaux faibles pour intervenir au plus tôt

Appliquer les principes de la communication non violente

Les clés pour préserver un climat serein

# Management RH

- ▶ Diversité en entreprise : réussir le déploiement d'une culture inclusive
- ▶ Accompagner les transformations et comprendre la résistance au changement



## LES OBJECTIFS

- Appréhender les enjeux sociétaux et professionnels actuels
- Identifier les conditions de réussite et les freins au déploiement d'une politique Diversité et une culture inclusive
- Muscler sa politique de QVCT pour devenir une entreprise plus attractive et engagée sur le bien être au travail
- Définir sa feuille de route

## MODALITÉS

**PRÉREQUIS** : aucun

**LIEU** : inter, intra, sur site

**PUBLIC CONCERNÉ** : RH, responsable DEI, responsable RSE, manager, chef de projet

**DURÉE** : 3 JOURS (21 heures) – 2 jours +1 jour

**INTERVENANT** : psychologue du travail spécialiste de la QVCT consultante en accompagnement du changement et formatrice

**DÉLAI D'ACCÈS** : inscription 3 semaines maximum avant le démarrage de la formation

**TARIF** : 400 € net par jour en Inter. Nous consulter pour une formation en Intra

## MÉTHODES D'ANIMATION

- ✓ Atelier ludique
- ✓ Vidéos
- ✓ Échanges à partir de situations vécues par les participants
- ✓ Réflexion, étude de cas en sous-groupe
- ✓ Apports techniques

## PROGRAMME

### SE PRÉSENTER

Présentation du formateur, de l'organisme et des participants

Rappel des objectifs et déroulé de la formation

Exploration des attentes des participants

### DIVERSITÉ

Contexte actuel (évolution du rapport au travail, transformation, incertitude) et enjeux (RSE, obligations réglementaires, attractivité et marque employeur)

Bénéfices de la diversité : intelligence collective, innovation, performance

Types de diversité : égalité femmes / hommes, handicap, origine socioculturelle, origine socioéconomique, générationnelle

Pratiques de GRH : recrutement, gestion de carrière, promotion, formation...

### IMPULSER LE CHANGEMENT

État des lieux des pratiques de son entreprise

Identifier les obstacles (individuel, organisationnel et culturel) et conditions de réussite (travail sur les biais cognitifs, portage de la démarche)

Impliquer différents acteurs à la démarche

Définir les enjeux et la vision

### ENGAGER DES ACTIONS ET SUIVRE LA DÉMARCHÉ

Les actions favorisant l'inclusion : atelier, accompagnement individuel, programme ciblé, mentorat, articulation des sphères de vie

Déploiement d'une feuille de route, déploiement d'actions et suivi

Point à deux mois

# Accompagner les transformations et comprendre la résistance au changement



## LES OBJECTIFS

- Sécuriser le déploiement des projets de transformation en identifiant en amont les besoins précis d'accompagnement
- Limiter et surmonter les freins et la résistance au changement
- Faire participer et fédérer les salariés autour du projet

## MODALITÉS

**PRÉREQUIS** : aucun

**LIEU** : inter, intra, sur site

**PUBLIC CONCERNÉ** : RH, chefs de projets, consultant en accompagnement du changement

**DURÉE** : 2 JOURS (14 heures)

**INTERVENANT** : psychologue du travail, consultante en accompagnement du changement et formatrice

**DÉLAI D'ACCÈS** : inscription 3 semaines maximum avant le démarrage de la formation

**TARIF** : 400 € net par jour en Inter. Nous consulter pour une formation en Intra

## MÉTHODES D'ANIMATION

- ✓ Atelier ludique
- ✓ Vidéos
- ✓ Échanges à partir de situations vécues par les participants
- ✓ Étude de cas en sous-groupe
- ✓ Apports techniques

## PROGRAMME

### PRÉSENTATION

Présentation du formateur, de l'organisme et des participants

Rappel des objectifs et déroulé de la formation

Exploration des attentes des participants

### L'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT

Définition et clarification des enjeux

Facteurs techniques et facteurs humains

Phénomènes psychosociologiques à l'œuvre

Les principales sources de la résistance au changement

### L'ÉTUDE D'IMPACTS

Un outil puissant dans la conduite du changement pour identifier les impacts indirects et indésirables du changement

Les étapes du changement : avant, pendant, après

Découvrir la grille d'analyse

### RÉUSSIR SA TRANSFORMATION

Une approche ciblée et plus proche de la réalité

Les conditions de réussite : donner du sens, approche collégiale, marges de manœuvre...

Pourquoi impliquer les salariés est plus efficace qu'imposer le changement ?



**Référent pédagogique, administratif et handicap :**

E-mail : [contact@humano-modo.com](mailto:contact@humano-modo.com)

Site internet : [www.humano-modo.com](http://www.humano-modo.com)

N° de déclaration d'activité : 53290960429

**HUMANO MODO - Laetitia PARRENNE**

Téléphone : 06 23 55 72 59

E-mail : [laetitia.parrenne@humano-modo.com](mailto:laetitia.parrenne@humano-modo.com)

Site internet : [www.humano-modo.com](http://www.humano-modo.com)