



CATALOGUE DE FORMATIONS

2024-2025



**DEMAIN ON TRAVAILLERA AUTREMENT,
... ET SI ON COMMENCAIT MAINTENANT ?**



> *Se former c'est aussi & surtout prendre de la hauteur*



L'ensemble de nos sensibilisations / formations sont accessibles aux personnes en situation de fragilité ou de handicap. Le cas échéant, merci de bien vouloir contacter Maxime Bourgois-Colin au 06 34 99 01 72 afin qu'il puisse tout mettre en œuvre pour répondre au mieux à vos attentes

SOMMAIRE

Qualité de vie & conditions de travail



HANDIEXPERH / LÜMAN

- > P5 : Présentation
- > P7 : Nos références
- > P8 : Nos engagements RSE / Qualité
- > P10 : Nos engagements Qualité / contrôle - en prestation
- > P14 : Méthodologie & modalités d'intervention
- > P26 : Moyens de suivi des prestations

SANTE, QUALITE DE VIE & CONDITIONS DE TRAVAIL

- > P30 : Découvrir l'ergonomie & ses moyens d'agir
- > P31 : Gestes & Postures adéquats
- > P33 : Devenir référent Harcèlement & agissements sexistes
- > P35 : La prévention des RPS animée par le théâtre
- > P36 : Premiers secours en santé mentale - PSSM
- > P38 : Prévenir les RPS - niv1 - Piloter une démarche diagnostic/prévention
- > P39 : Prévenir les RPS - niv2 - Être acteur de la prévention des RPS

HANDICAP & ACCESSIBILITE

- > P42: Bien préparer sa SEEPH
- > P44 : Devenir Référent Handicap
- > P45 : Devenir Chargée de Mission Handicap
- > P47 : Devenir Référent Accessibilité



HANDIEXPERH

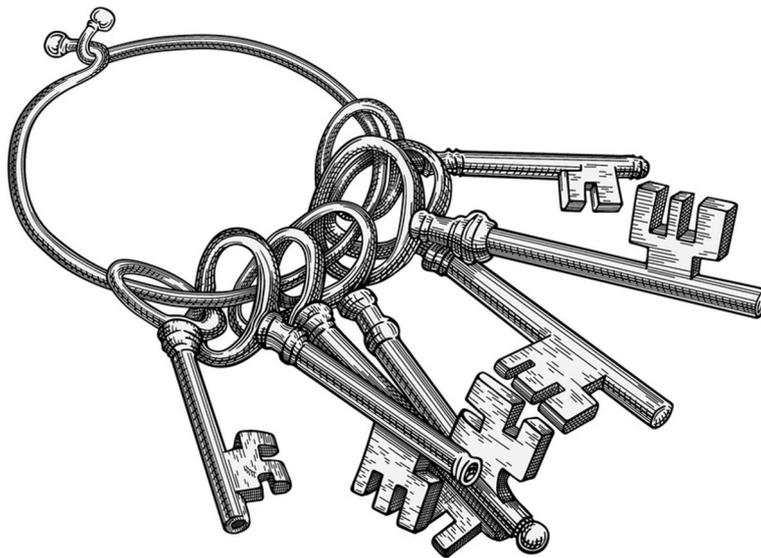
LÜMAN



**DEMAIN ON TRAVAILLERA AUTREMENT,
... ET SI ON COMMENCAIT MAINTENANT ?**



- > Cabinet conseil des politiques **Santé** et **Bien-Etre au travail**
- > 15 ans d'expérience
- > Interventions France entière
- > Habilité organisme de formation et certifié **QUALIOPI**
- > Habilité **IPRP** – Intervenant en Prévention des Risques Professionnels
- > Signataire de la Charte de la **Diversité**



Notre métier, accompagner les Hommes et les Entreprises sur des sujets spécifiques :

- Handicap et maintien dans l'emploi
- Risques psychosociaux et QVT
- Pénibilité et prévention des risques
- Mobilité et reconversions professionnelles
- Accessibilité

Avec des méthodes et outils ciblés :

- Diagnostic, conseil et pilotage
- Ergonomie
- Formation et sensibilisation
- Facilitation
- Bilan et coaching
- Etude d'impact
- Communication et évènementiel

Notre **approche est pluridisciplinaire** avec une équipe aux compétences complémentaires : ergonomie, psychologie du travail, psychologie clinique, management des ressources humaines (conseil, formation, accompagnement au changement, conduite de projets, coaching, conduite du changement, communication, etc.).

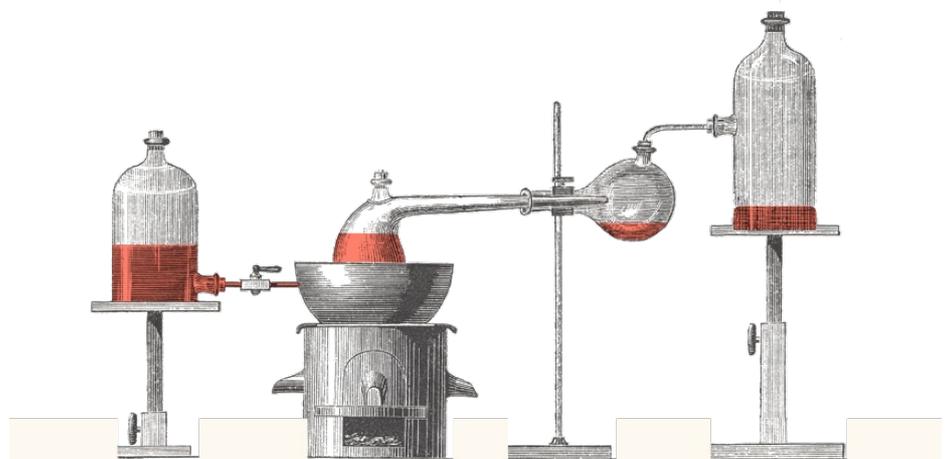
Et parce que les regards croisés enrichissent les réflexions, **HandiExpeRh - Lüman** s'est entouré d'un **réseau de partenaires**, choisis pour leur **expertise** et le partage de **valeurs communes**.

Avant propos

- > A travers ces formations, notre objectif est de transmettre les connaissances de base, considérées comme incontournables sur nos domaines d'expertise.
- > Afin de faciliter l'appropriation de ces connaissances, nous proposons d'alterner les séquences théoriques & pratiques au travers de différents outils pédagogiques : facilitation / présentation / mise en situation / table ronde / Création d'outils / étude de cas ...et bien d'autres
- > L'animation de ces séquences est basée sur des temps d'appropriation des connaissances / de réflexions favorisant l'échange et la mise en réseau des bénéficiaires.

La valeur ajoutée de nos programmes

- > Nous animons des formations et des sensibilisons **depuis 2007** – date de création.
- > Nos formations sont animées par des **experts-terrain** : ergonomes, RH, psychologues du travail, psychologues cliniciens dont tous IPRP et intervenants en entreprise / collectivité.
- > Nos animateurs sont formés à la **Facilitation**.
- > Nos formations, délivrées en présentiel sont nourries de **cas concrets** issus de notre expérience terrain de consultant et de coach.
- > La dynamique de notre animation se fonde sur des postures alternées, de **formateur** et de **facilitateur**.
- > Nous proposons un **Quizz** en amont des sessions afin de cartographier le niveau du groupe et de pouvoir évaluer son évolution en aval



NOS REFERENCES

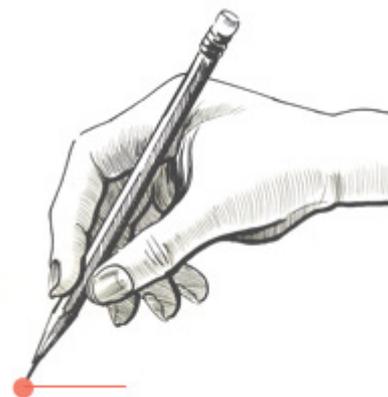
Depuis sa création en 2007, les consultants **HandiExpeRh / Lüman** ont accompagné plus de 160 entreprises dans le déploiement de leur politique handicap et santé au travail.

Ce que nos clients pensent de nous :

« (...) la réponse d'**HandiExpeRh** était (...) structurée et pragmatique, avec un niveau de compréhension du contexte et des ambitions du Groupe Imprimerie Nationale qui a démontré une bonne appropriation de notre projet », **Anne Corbin**, DRH, Groupe Imprimerie Nationale.

« Nous avons choisi **HandiExpeRh** pour son expertise sur le champ du handicap et sa réactivité. », **Marie Gimenez**, Responsable mission handicap et diversité, Promod.

« **HandiExpeRh** propose dans le cadre de ses sensibilisations une approche ludique et accessible. », **Sandrine Brugneaux-Baillet**, Chef de projet RH diversité, Leroy Merlin.



NOS ENGAGEMENTS RSE & QUALITE

Nos engagements R.S.E

Que ce soit pour nos clients ou nos collaborateurs, **HandiExpeRh - Lüman** s'engage à travers différentes mesures dans une politique active de Responsabilité Sociale de l'Entreprise. Accompagner les entreprises sur leur politique de santé au travail, diversité et handicap constitue l'essence même de notre activité.



Des engagements sociaux et sociétaux - Signataire de la Charte de la Diversité

Notre entreprise s'engage depuis sa création en 2007 en faveur de la diversité. La signature de cette charte en est une suite logique. Elle établit une étape supplémentaire nous permettant de rendre concrètes nos valeurs d'universalisme et d'ouverture aux autres.

Cette démarche a également pour objectif de faire davantage connaître et reconnaître notre politique et nos engagements.

Différentes actions en découlent comme :

La lutte contre les discriminations et l'égalité professionnelle : au sein de ses pratiques internes (recrutement, rémunération, relations clients et prestataires, etc.), et également en accompagnant les entreprises avec l'animation de sensibilisations/formations/événementiels ou encore l'écriture de plans d'actions globaux Qualité de Vie au Travail.

L'emploi et l'accessibilité de nos métiers à des personnes en situation de handicap : Notre cabinet a toujours atteint voire dépassé les 6% (bien que non assujetti). Par soucis de prévention, nos postes de travail sont munis de matériels ergonomiques (chaises et bureaux réglables, lampes spécifiques, écrans d'ordinateurs de grandes tailles, etc.). Dès son arrivée, un ergonome fait état des besoins de chaque collaborateur. Par ailleurs, nous avons établi des partenariats avec des acteurs comme ETTIQUE (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion et de Qualification pour l'Emploi de personnes en situation de handicap) ou encore PICTO ACCESS (add-on aux moteurs de recherche qui informe de l'accessibilité des lieux accueillants du public).

La gestion des âges : Presque chaque année, Handiexperh accueille des stagiaires ou des personnes en reconversion professionnelle (2 en 2017 ; 2 en 2018 ; 1 en 2019 et 1 en 2021 ; 0 en 2022). Le transfert des savoirs est une pratique forte du cabinet notamment avec le tutorat assuré par nos consultants séniors.

Des engagements « Développement durable »

Afin de limiter notre empreinte carbone, nous avons réfléchi à **intégrer des actions en lien avec nos clients**. En voici quelques exemples :

- Nos livrables sont communiqués sous **format numérique**.
- Si des impressions sont souhaitées, nous les imprimons en recto-verso et autant que possible en noir et blanc.
- Les **transports en commun** sont toujours privilégiés.
- Certaines réunions ou entretiens sont réalisés, si cela est validé par les donneurs d'ordre, par **système de visio-conférence ou téléphone – MICROSOFT TEAMS / ZOOM / STARLEAF / MEET** ou autre.
- Lorsque les déplacements en transports en commun ne sont pas réalisables, l'équipe **HandiExperh – Lüman** privilégie le déplacement en véhicule électrique.

Des engagements à la **croisée des chemins**

Recyclage et insertion des publics :



Pour le recyclage du papier, le cabinet assure un partenariat depuis plusieurs années avec ELISE.

Cette structure valorise le papier de bureau en assurant son recyclage et en créant des emplois solidaires pour des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion.



Ecologie et qualité de vie au travail :

Pour sa 3^{ème} participation, Handiexperh était sur la 1^{ère} marche du podium au Challenge Mobilité 2017 en enregistrant le meilleur taux de télétravail des établissements de 10 à 49 salariés. Participation active en 2018.

Ces mesures de home-office, ou encore de temps partiel choisi visent à assurer aux collaborateurs un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Nos engagements **qualité** en tant que cabinet conseil



Signataire de la Charte de la Diversité : Notre entreprise s'engage depuis sa création en 2007 en faveur de la diversité. La signature de cette charte en est une suite logique. Elle établit une étape supplémentaire nous permettant de valoriser nos valeurs d'universalisme et d'ouverture aux autres.

Cette démarche a également pour objectif de faire davantage connaître et reconnaître notre politique et nos engagements.



Habilitation IPRP de nos consultants et au titre du cabinet : Handiexperh-Lüman ainsi que ses consultants sont habilités IPRP (Intervenants en Prévention des Risques Professionnels) au titre des compétences techniques et organisationnelles.



La certification QUALIOPi a été délivrée au titre des actions suivantes :

- ACTIONS DE FORMATION
- BILAN DE COMPÉTENCES

NOS ENGAGEMENTS QUALITE / CONTRÔLE

dans le cadre de nos prestations

> Les moyens mis en œuvre pour **réaliser les prestations** et **garantir l'atteinte des objectifs**

Disposer d'une équipe pluridisciplinaire, professionnelle et expérimentée

Handiexperh - Lüman s'engage à adapter chaque intervention grâce à une approche pluridisciplinaire assurée par une équipe aux compétences complémentaires : ergonomie, psychologie du travail, psychologie clinique, management des ressources humaines, administrative et comptable.



Tous nos collaborateurs ont une formation supérieure et ont une expérience terrain réelle, complétée par des certifications professionnelles.

Par ailleurs, nous nous engageons à ce qu'en cas de changement dans l'équipe intervenante, le remplacement s'effectuera sur un profil équivalent et sera déclaré préalablement à nos interlocuteurs.



Désigner un interlocuteur privilégié

Handiexperh - Lüman s'engage à désigner un pilote en lien direct avec l'entreprise et à lui affecter une équipe ainsi que les moyens nécessaires à la bonne exécution des prestations.

Assurer une continuité d'intervention



Handiexperh - Lüman s'engage à respecter la continuité de service en complémentarité avec l'entreprise : respect du cadre prédéfini, des délais de prise de contact, du calendrier ainsi que l'accompagnement assuré en amont et en aval des sessions de formation.



Apporter une attention toute particulière à chaque demande

Pour nous, chaque sollicitation est importante ; c'est pourquoi nous mettrons un point d'honneur à apporter une réponse à chacune de vos sollicitations.



Assurer la couverture géographique définie

Notre équipe de consultants s'engage à une réactivité d'organisation des actions et de coordination des interlocuteurs et de déplacement – et ce sur l'ensemble du territoire français.



Traiter efficacement une éventuelle insatisfaction

Handiexperh - Lüman s'engage à traiter efficacement toute insatisfaction / demande ou réclamation, et à en avertir dans les plus brefs délais l'entreprise afin de trouver une issue favorable.



Au service de votre réussite

Pour chaque action de formation et de sensibilisation, nos intervenants garantissent 100% de validation du module et d'accompagner toutes les demandes supplémentaires dans l'optique de combler d'éventuelles difficultés.

> Une équipe riche de sa diversité



> FLORENT VOISIN

Directeur

Psychologue du travail IPRP

RH / SQVT / Handicap



> CELINE FOLLEBOUT

Facilitatrice Administrative

Pôle SAV



> RAJA FASSI

Consultante / Formatrice

Ergonome IPRP

Handicap & ergonomie / TMS / G&P / Nutrition



> ANAÏS LEDDA-PARENT

Consultante / Formatrice

Psychologue du travail IPRP

Handicap / RH / Accessibilité /
Facilitation



> Jeanne Jossens

Consultante / Formatrice

Psychologue du travail

Handicap / Accessibilité /
PSSM



> Xavier Roland

Consultant / Formateur

Psychologue du travail et
ergonome IPRP

Handicap / Accessibilité /
Ergonomie



> **Quelle entrée pour quel sujet ?**

> **Florent Voisin**

fvoisin@luman.fr /

06 15 92 25 49

> **RAJA FASSI**

rfassi@luman.fr /

06 34 99 01 71

**Risques Psychosociaux
/ Qualité de Vie au
Travail**



**Ergonomie & Maintien
dans l'emploi**



**Handicap &
Accessibilité**



**Mobilité &
accompagnement
individuel**



> **Anaïs Ledda - Parent**

Aleddaparent@luman.fr /

07 56 36 63 31

> **CELINE FOLLEBOUT**

cfollebout@luman.fr /

03 20 99 45 75

> Toujours plus connectés les uns aux autres

_ Nos sites internet sont mis à jour régulièrement pour être au plus proche de nos propositions d'intervention et de notre veille thématique, nos actus, nos articles ...etc.



> www.handiexperh.com



> www.luman.fr

_ Nous développons notre présence sur les réseaux sociaux, à ce jour, nous sommes actifs sur plusieurs plateformes. Suivez notre veille, nos interventions, et nos actualités sur :



linkedin.com/company/luman-conseil

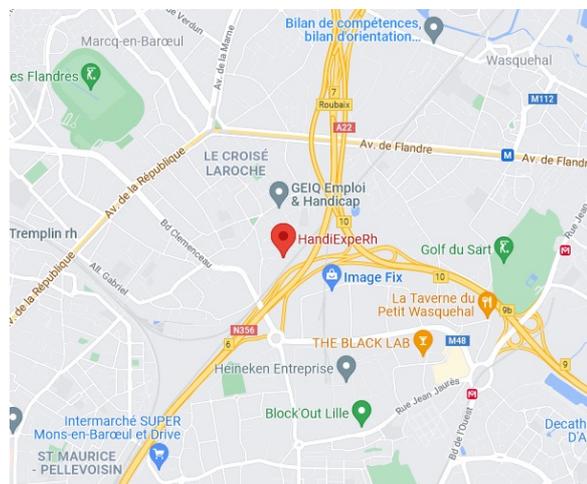
linkedin.com/company/handiexperh

> Chacun de nos consultants possède une page personnelle



> www.youtube.com/handiexperh

_ Des remarques ou réclamations à nous soumettre ? Joignez par mail notre service dédié en scannant le QR code suivant :



_ D'autres demandes ? Contactez **Céline Follebout** au **03 20 99 45 75** ou rejoignez-nous au **40 rue Eugène Jacquet 59700 Marcq-en-Barœul** – accessible par tramway « Croisé Laroche » + 10 min de marche



Méthodologie

&

modalités

d'intervention

Notre motivation :
Vous accompagner dans l'optique de
***co-construire** votre prochain envol !*

1 – Avant l'animation

Introduction

> **Lüman** œuvre sur le champ du handicap depuis plus de 15 ans, notamment avec la réalisation de diagnostics et l'animation de formations.

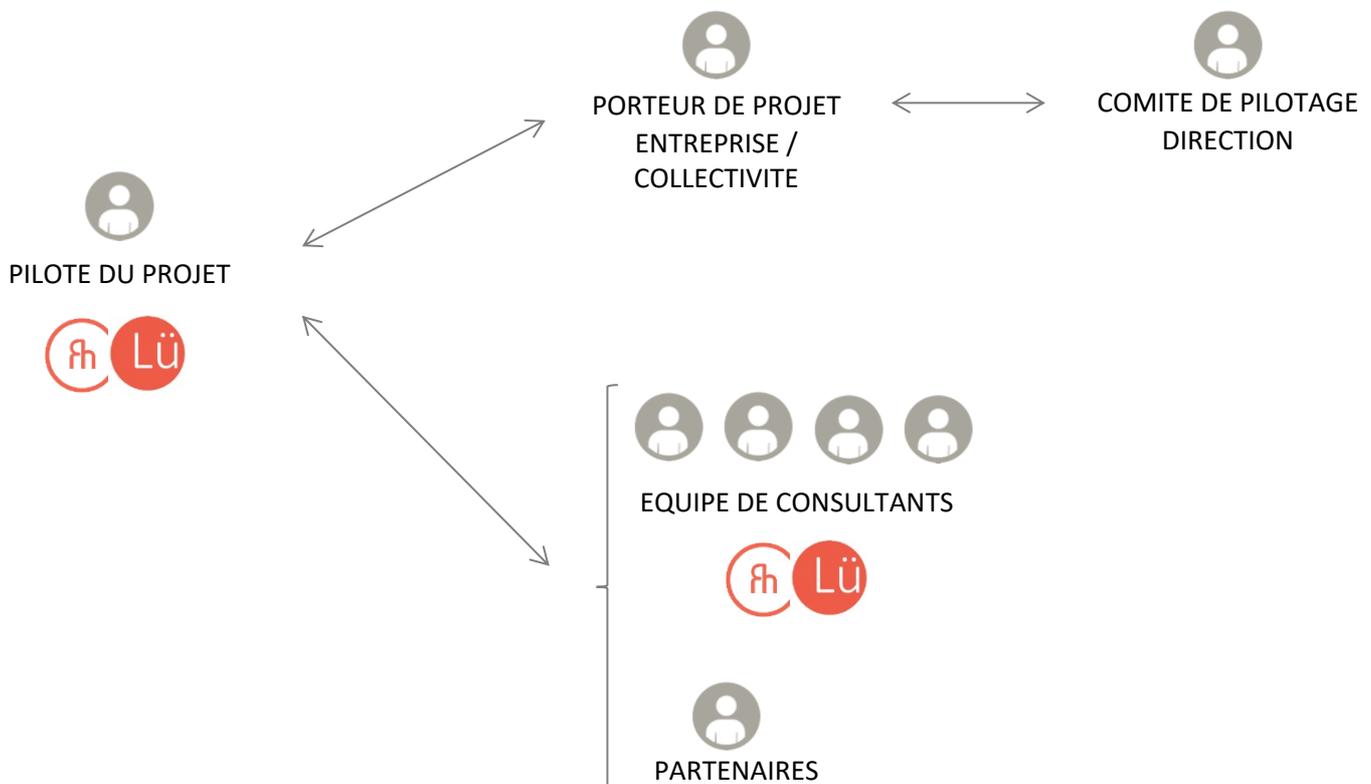


La méthodologie que nous vous présentons vise à vous donner un aperçu de nos méthodes de formation/sensibilisation. Bien entendu, ces dernières et leurs contenus peuvent être ajustées au regard des envies, besoins ou nécessités des diverses situations.

Nos outils en ligne, nos livrables ainsi que nos supports sont le fruit de notre ingénierie et de notre expérience basée sur la collaboration avec nos clients depuis plus de 15ans

Organisation de l'équipe

Des informations centralisées et des échanges fluides grâce à un interlocuteur unique tout au long du projet
Le pilote de projet **HandiExpeRh / Lüman** sera votre interlocuteur pendant toute la durée de la prestation.



Planification des modules de formation

> Les modules peuvent être répartis en ½ journées, sur plusieurs semaines afin :

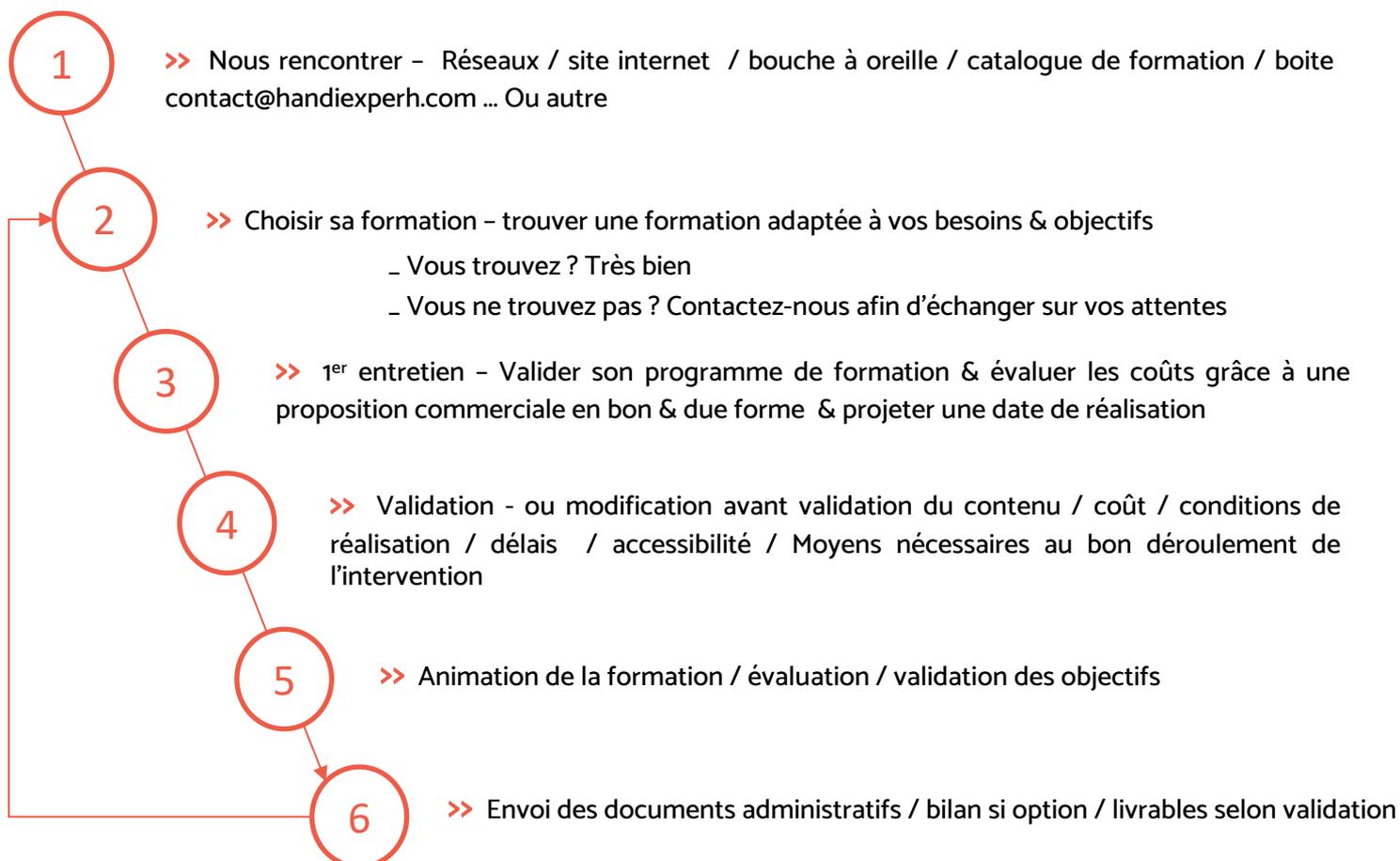
- d'avoir la possibilité de revenir sur les notions non comprises, de poser des questions a posteriori
- de donner des objectifs à remplir entre chaque session (interroger les acteurs en internes, rechercher les supports utilisés, etc.) afin d'intégrer ces informations à la journée de formation suivante

Modalités d'accessibilité aux Personnes en Situation de Handicap ou besoins spécifiques

> L'ensemble de nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Un pépin de santé ? Besoin d'aménagement des contenus, des outils ou simplement de l'appréhension ? N'hésitez pas ! **Contactez Anaïs Ledda-Parent**, psychologue du travail – consultante et formatrice handicap au 07 56 36 63 31 afin qu'elle puisse tout mettre en œuvre pour répondre à votre demande particulière. Nous mettons à votre disposition **l'ensemble de nos acteurs, partenaires et réseaux** pour trouver une solution adaptée à votre besoin.

Schéma récapitulatif d'accès à la formation

> Les étapes clés de la mise en place d'une action de formation :



Modalités opérationnelles

> Possibilité Avant l'intervention

OBJECTIF : donner envie de participer à la formation

> Une invitation va permettre de/d' :

- **Interagir** grâce à un mini quiz qui va venir interpeler le stagiaire sur le sujet de la formation
- **Traduire le sens de la formation** : transmission de savoirs, détails pratiques et fournir le programme de la formation
- **Rendre convivial** : amorcer ludiquement la formation en fournissant les détails nécessaires

> Une fois le stagiaire inscrit, nous proposons **un questionnaire papier ou en ligne** permettant d'établir la cartographie des participants, dans le but d'adapter les méthodes pédagogiques.

> **2 semaines environ avant leur session, les participants auront à répondre à quelques questions**

Objectifs :

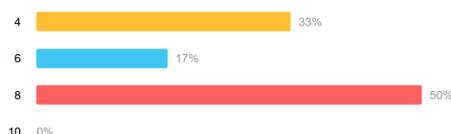
- Evaluer le niveau moyen de connaissance ;
- Prendre en compte les procédures existantes et les expériences vécues par chacun ;
- Intégrer les questionnements spécifiques.

Contenu :

- Des questions adaptées aux objectifs de la formation
- Chaque question est suivie d'un court commentaire pédagogique
- Une synthèse des réponses est donnée aux participants
- Le taux de participation ainsi que les statistiques globales sont disponibles en temps réel pour le pilote de l'action en entreprise et pour le formateur.

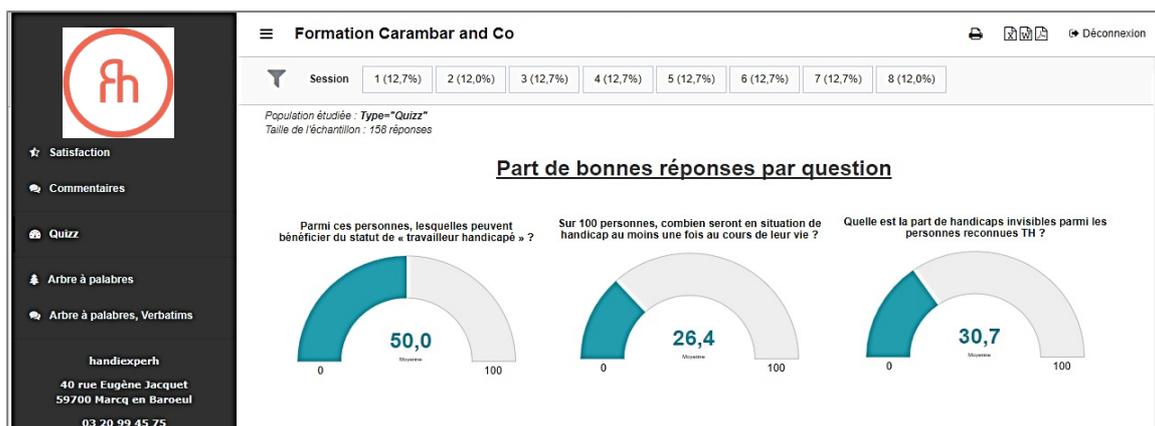
> Aperçu du questionnaire

8_Combien de typologies de handicap différentes existe-il ?



- Des questions adaptées aux objectifs de la formation
- Une synthèse des réponses est donnée aux participants
- Le taux de participation au réel peut être disponible pour le pilote de l'action ainsi que des statistiques globales anonymisées .

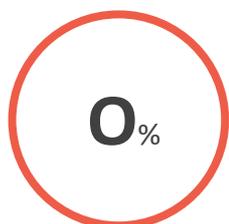
> Aperçu des résultats dans la synthèse



> Exemple de questions dans le cadre d'une formation portant sur le handicap (avec propositions de réponses à cocher) :

- Parmi ces personnes, lesquelles peuvent bénéficier du statut de « travailleur handicapé » ?
- Sur 100 personnes, combien seront en situation de handicap au moins une fois au cours de leur vie ?
- Quelle est la part de handicaps invisibles parmi les personnes reconnues TH ?

> Les moyens nécessaire à l'action de formation



> 0% de nos formations se déroulent dans nos locaux

Ainsi, dans le cas d'une formation en présentiel ; Il est primordial d'anticiper les moyens nécessaires au bon déroulement de l'action de formation dans vos locaux. Pour ce faire, votre formatrice ou formateur aura besoin :

- D'une salle de formation adaptée au nombre de bénéficiaires que vous souhaitez former permettant à chacun de se tenir en station assise
- D'un dispositif permettant de projeter son écran d'ordinateur – télévision / vidéoprojecteur ou autres – format VGA, type C ou HDMI
- D'un dispositif permettant d'entendre les projections écran / vidéo : hifi / hauts parleurs / enceinte portable – sortie jack / jack-mini / type C / HDMI

Si vous avez le moindre doute, n'ayez crainte, l'ensemble de ces éléments seront évoqués lors de l'entretien de cadrage avec le porteur projet ainsi que l'ensemble des modalités pédagogiques. **Nous pouvons également vous aider à trouver un lieu adapté.**

2 – Après l'animation

Suite à la transmission de connaissances, voguant entre les séquences théoriques et pratiques, nous proposons, au besoin, un comparatif des résultats **AVANT/APRES** la formation + une grille d'autoévaluation dans l'appropriation des objectifs de l'action de formation

> **Aperçu des résultats** aux questions : « *Comment évaluez-vous votre niveau de connaissance sur ...* »

Les différents types de handicap



Les possibilités de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap



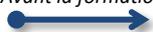
Les critères pour pouvoir obtenir le statut de travailleur en situation de handicap



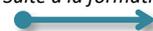
Les droits des salariés reconnus travailleurs en situation de handicap



Avant la formation



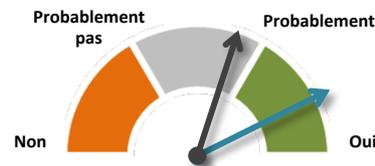
Suite à la formation



L'intégration d'un travailleur en situation de handicap aura des répercussions sur votre charge de travail

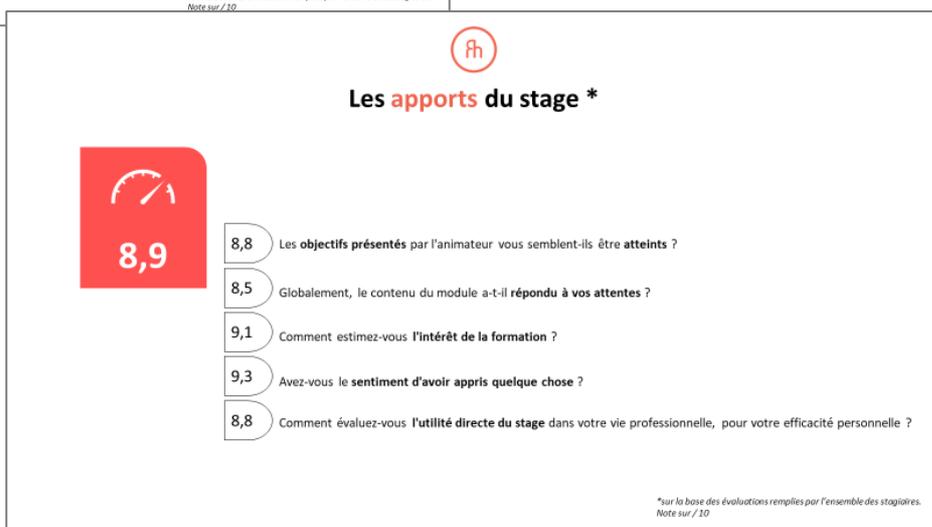
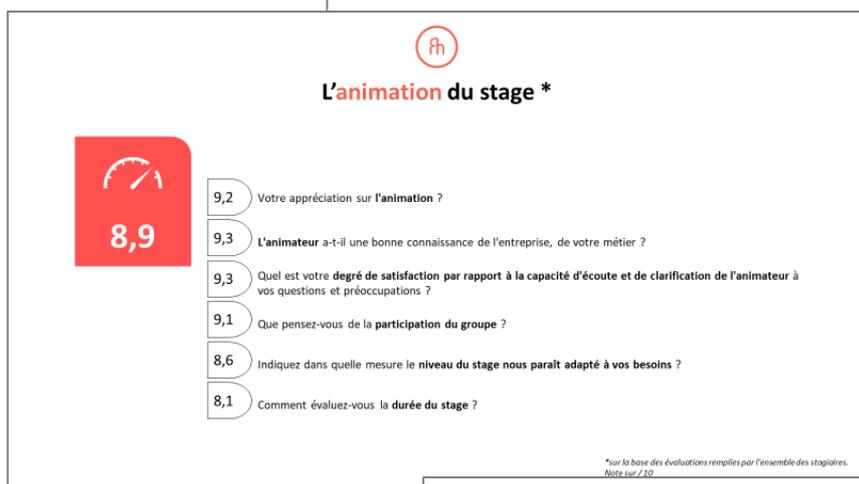
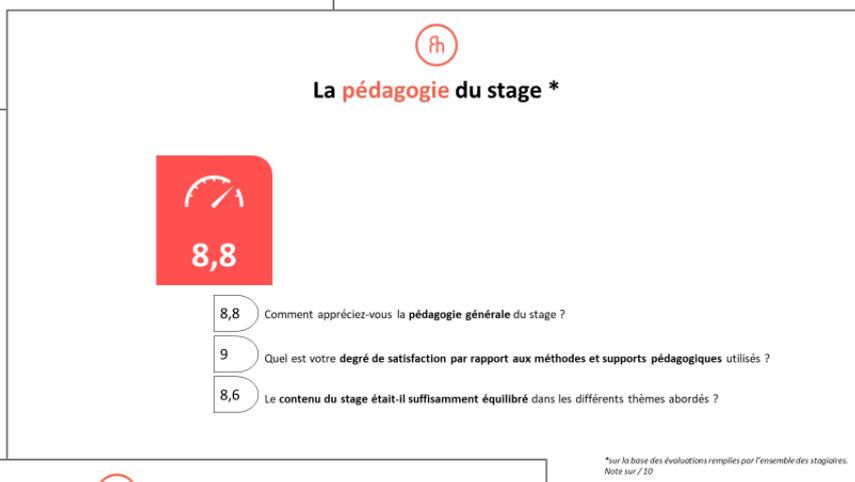


Les postes de votre entreprise conviennent à un travailleur en situation de handicap



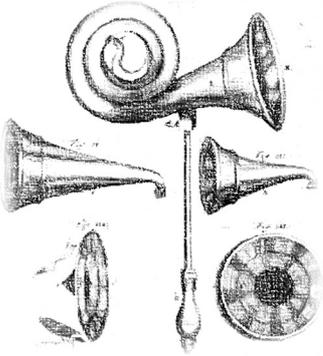
Le contenu, les questions, la durée et la complexité sont ajustables, en fonction de vos attentes !

> Aperçu de la **synthèse Animateur**

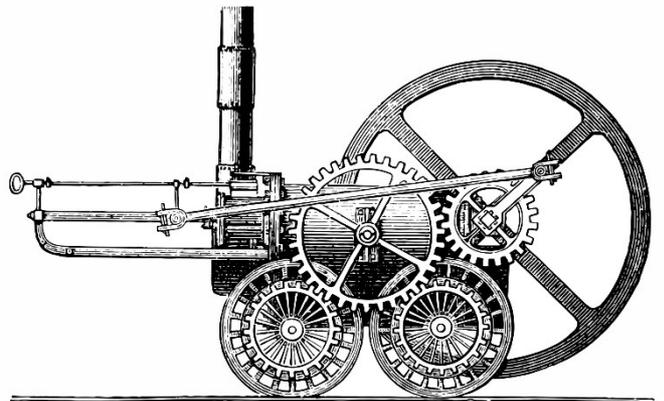


> La mise en place d'une **hotline d'information suite à la formation**

Enfin, votre consultant **HandiExpeRh / Lüman** reste à votre écoute par mail ou téléphone pour tout ajustement, remarques, demandes ; nous pouvons corréliser aussi une mise à disposition - sur demande - **une ligne téléphonique et/ou un portail en ligne** afin de :



- Apporter de la neutralité
- Rassurer
- Orienter vers les bons interlocuteurs / partenaires ou institution
- Répondre aux questions personnelles des participants



Les **conditions financières** des interventions de formation

Nous facturons nos interventions en tant qu'animateur-facilitateur de formation à partir de **1300€/jour en présentiel** et **800€/ jour en ingénierie back-office**.

Le prix convenu en contrepartie de la bonne exécution des prestations s'entend **hors frais de bouche & de déplacement** – dès lors que le consultant est hors métropole lilloise.

Les **délais d'accession** aux interventions de formation

Nous développons notre offre inter-entreprise, n'hésitez pas à retrouver les informations relatives directement sur nos réseaux sociaux – Linked-in & sur notre site internet.

Toutes nos formations se déroulent de manière générale de 9h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30. Il n'y a pas de délais d'accession aux formations ; en revanche, c'est l'une des modalités à aborder & valider lors du premier entretien avec votre futur formateur.

Les **modalités** de formations digitales et projets 2024

Bénéficiez d'une **classe virtuelle à distance, en synchrone** ! Nous nous tenons garant que la qualité de la formation reste la même. Le choix d'une classe virtuelle offre une réduction des coûts de formation non négligeable – transport, logistique ...etc.

Nous avons développé une partie de nos modules en asynchrone. Notre idée : vous proposer des brides de formation sur mesure, clef en main et à disposition – à savoir disponible partout et tout le temps. Le tout, en garantissant la même qualité d'appropriation de connaissance suivi par un temps, en synchrone avec nos experts pour consolider l'apprentissage.

Contribution à **l'amélioration continue**

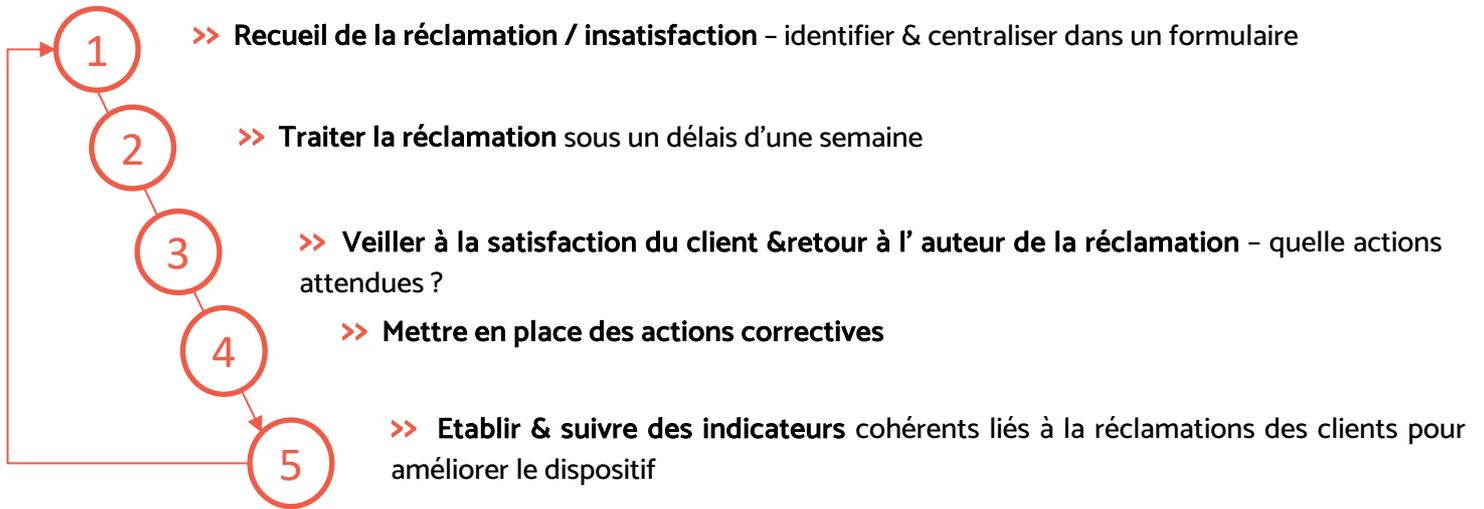
Le recueil de questionnaires de satisfaction de l'intervention est systématique et permet à chaque bénéficiaire de s'exprimer librement sur sa satisfaction globale mais aussi plus particulièrement sur :



- > **Le formateur** : maîtrise du sujet / qualités pédagogiques / compréhension des problèmes rencontrés
- > **L'environnement pédagogique** : accueil / salle / matériel / support
- > **La formation** : information préalable / contenu adapté & conforme / homogénéité du groupe apprenant / correspondance avec le besoin

Notre processus d'amélioration continue

> En formation



> En post-formation

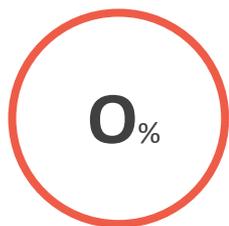
Aidez-nous à nous améliorer ! Vos retours sont des cadeaux, nous en sommes certain. Alors joignons le geste à la parole : si, en post-intervention, vous avez des remarques, propositions ou ajustements, joignez par mail notre service dédié en scannant le QR code suivant ! **HandiExpeRh / Lüman** se nourrit de retours

Nous vous assurons un retour de bonne réception du mail ainsi que la prise en considération de votre « feedback » ou présentation des actions correctives mise en place !

MERCI D'AVANCE !

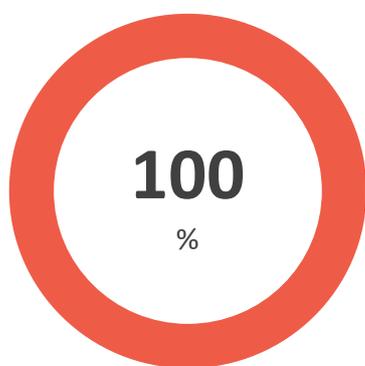


Nos formations en quelques chiffres



> **0% de nos formations se déroulent dans nos locaux** nous nous déplaçons sur l'ensemble du territoire afin de venir former les bénéficiaires au plus proche de leur situation de travail

> **100% des bénéficiaires de nos formations participent à notre amélioration continue** grâce aux questionnaires d'évaluation de satisfaction distribués et récupérés à chaque fin de session



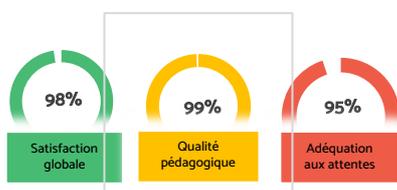
> **100% de nos formations ne dépassent pas 2 jours** nous privilégions les formats courts et spécifiques à vos besoins & attentes

> **100% de nos formations sont réalisées avec moins de 15 participants** le groupe est toujours enrichissant mais au-delà nous jugeons que le nombre complexifie l'interactivité, l'apprentissage et le respect rythme de chacun des bénéficiaires

Satisfaction rapportée

Dans l'optique de vous donner toujours plus de visibilité, 3 pictogrammes rapporteront, pour chaque formation, la satisfaction évaluée par les bénéficiaires au cours des 2 années précédentes, la qualité pédagogique évaluée et l'adéquation entre les attentes des apprenants et le contenu délivré.

Exemple:



> **98%** des bénéficiaires de cette formation rapportent être « **satisfait** » ou « **très satisfait** » de la formation, **99%** reconnaissent la qualité de la pédagogie mise en œuvre et **95%** des apprenants estiment que la formation proposée correspond à leurs attentes.



Les moyens de suivi des prestations



SANTÉ &

Qualité de Vie au Travail



*...Pour répondre avec efficacité aux exigences
de la vie au travail et voir fleurir le bien-être
individuel & collectif*



INITIEZ UNE DEMARCHE ERGONOMIQUE....



...pour avoir le compas dans l'œil en matière de prévention

Découvrir l'ergonomie et ses moyens d'agir

Résultats attendus

- Appréhender correctement les besoins des collaborateurs TH ou présentant des restrictions médicales
- Cibler le fournisseur en fonction des besoins de chaque situation - cas particulier des indications de la médecine du travail
- Savoir préciser les demandes d'intervention auprès des différents experts sollicités

Programme Pédagogique

- Qu'est-ce que l'ergonomie ? Champs d'action Focus sur l'activité tertiaire et ses applications A quel niveau le référent handicap peut-il s'en servir ?
- Posture, Troubles Musculosquelettiques, quelles sont les « bonnes pratiques » ?
 - L'installation sur l'assise
 - L'adéquation assise/plan de travail
 - L'écran d'ordinateur
 - Les outils externes (clavier, souris, documents papier...)
 - L'environnement extérieur (lumineux, sonore, l'impact du travail du collectif)
 - Mettre en cohérence l'espace de travail avec les missions
- Mettre en place un cahier des charges d'un matériel à partir d'une préconisation médicale :
 - Identifier le siège de la problématique de santé sans impacter le secret médical
 - Poser les questions au collaborateur permettant de déterminer l'action ou le cahier des charges d'une solution adaptée
- Focus sur les handicaps spécifiques
- Mises en situation et résolution de cas rencontrés

INFORMATIONS

Durée : ½ journée

Publics concernés : Les référents handicap ou Services Techniques

Prérequis : Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Diaporama, vidéos, mises en situations et exercices basés sur des cas concrets apportés par les stagiaires

EVALUATIONS

> Evolution à chaud des connaissances – amont vs. aval

> Auto-évaluation

> Evaluation à froid – 3 mois



Données non encore accessibles



Comprendre le fonctionnement du corps humain pour adopter les Gestes & postures adéquats

Résultats attendus

- Disposer des connaissances de base pour minimiser les tensions articulaires et musculaires – comprendre la mécanique du mouvement
- Repérer les éléments qui déterminent les postures de travail
- Identifier les bons gestes et postures en fonction de la configuration de l'espace et de l'activité

Programme Pédagogique

- Partie théorique :
 - Anatomie du corps humain : le squelette, les articulations, les muscles et les nerfs
 - Les postures : les angles de confort, les postures dans l'environnement de travail
 - Les mouvements et les manipulations de charges : poids et volumes des charges, la préhension
- Partie pratique :
 - Etat des lieux des habitudes de travail
 - Mises en situation et exercices pratiques dans l'environnement proche et dans l'environnement habituel de travail
 - Ajustements avec l'appui et les propositions du groupe
 - Synthèse des informations à retenir
- Mise en perspective collective grâce à des cas d'usage ou cas rencontrés

INFORMATIONS

Durée : ½ journée

Publics concernés :
Tout public

Prérequis : Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Diaporama, vidéos, mises en situations et exercices basés sur des cas concrets apportés par les stagiaires

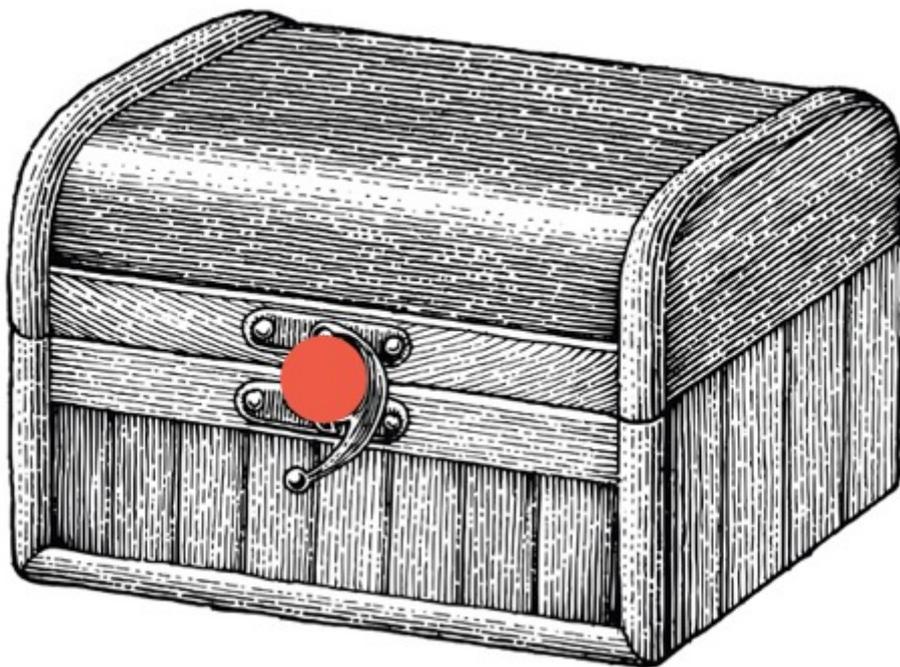
EVALUATIONS

> Evolution à chaud des connaissances – amont vs. aval

> Auto-évaluation

> Débriefing à froid – 3 mois

PREVENEZ LES AGISSEMENTS SEXISTES & LE HARCELEMENT SEXUEL



Se former c'est accepter de travailler ses stéréotypes ...

Devenir Réfèrent harcèlement & agissements sexistes

Résultats attendus

- Être capable de qualifier les situations de harcèlement & agissement sexiste pour mieux les signaler / prévenir
- Maîtriser l'écoute active
- Identifier le lien entre harcèlement & prévention des RPS
- Savoir à qui s'adresser et pour quelle raison

Programme Pédagogique

- Comprendre
 - Appréhender le contexte & la réglementation
 - Identifier ce que recouvrent les situations de harcèlement sexuel
 - Désapprendre ses stéréotypes & préjugés
- Prévenir
 - Qualifier les situations de harcèlement sexuel
 - Comment les prévenir et agir en conséquence
 - Quels impacts pour la victime / son équipe / les conditions de travail en collectif
 - Du harcèlement sexuel à la prévention des Risques Psychosociaux
- Agir
 - Cas pratiques : comment (ré)agir ?
 - Le rôle de l'écoute active
 - Comment recadrer les agissements sexistes ?
 - A qui s'adresser en interne et en externe ?

INFORMATIONS

Durée : 1 journée

Publics concernés : Futur réfèrent H&AS

Prérequis : Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES

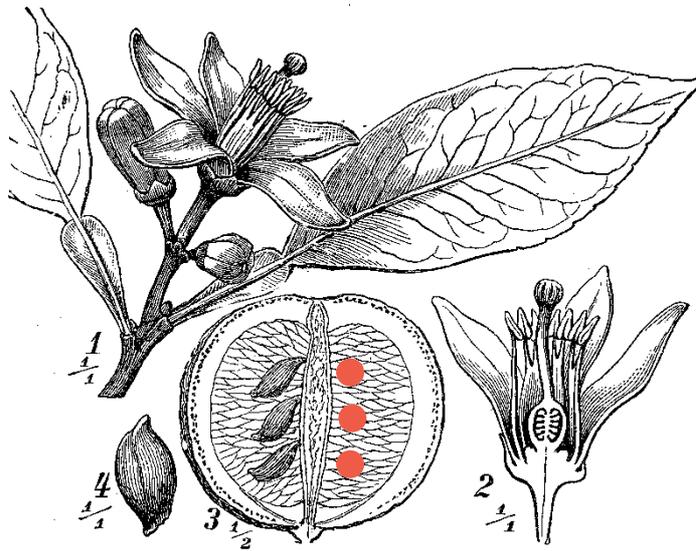
Saynètes, diaporama, vidéos, mise en situation, échanges en facilitation

EVALUATIONS

> Évaluation de la progression par auto-positionnement en fin de formation

> Questionnaire de satisfaction

PREVENEZ LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ...



Citrus Limon

...en analysant, non pas le « cœur des hommes », mais celui de l'organisation



La prévention des Risques psychosociaux Animée par le théâtre

Résultats attendus

- Être en capacité de définir les RPS, le contexte légal, leurs causes et leurs conséquences et les troubles associés.
- Être en capacité d'identifier les facteurs de risques
- Identifier les leviers individuels, organisationnels et managériaux pour agir et prévenir les RPS

Programme Pédagogique

Jour 1 :

- Définition générale des RPS, de leurs facteurs, de leurs conséquences, notamment les troubles psychosociaux
- Les facteurs de risque des situations de souffrance et les moyens d'y remédier
- Les signaux faibles (conséquences ou signes précurseurs)
- Les leviers individuels, managériaux et organisationnels

La journée de formation alterne des saynètes jouées par des comédiens professionnels, des apports théoriques par un psychologue du travail, des ateliers de groupe et des mises en situation.

INFORMATIONS

Durée : 1 jours

Publics concernés :
Tout public
Managers / IRP / Collaborateurs

Prérequis : Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Saynètes, diaporama, vidéos, mise en situation, échanges en facilitation

EVALUATIONS

> Évaluation de la progression par auto-positionnement en fin de formation

> Questionnaire de satisfaction

Premiers Secours en Santé Mentale

Les Premiers secours en santé mentale constituent l'aide qui est apportée à une personne qui subit le début d'un trouble de santé mentale, une détérioration d'un trouble de santé mentale ou qui est dans une phase de crise de santé mentale. Les premiers secours sont donnés jusqu'à ce qu'une aide professionnelle puisse être apportée ou jusqu'à ce que la crise soit résolue. Ils sont l'équivalent en santé mentale, des gestes de premiers secours qui eux, apportent une aide physique à la personne en difficulté.

Résultats attendus

- Acquérir des savoirs de base concernant les troubles de santé mentale
- Savoir identifier et réagir face à une crise
- Développer des compétences relationnelles (écouter sans jugement, rassurer et donner une information adaptée)
- Mieux faire face aux comportements agressifs

Programme Pédagogique

Jour 1 :

- Introduction et aperçu des sessions Session
- Introduction à la santé mentale et aux interventions
- Santé mentale en France (facteurs de risque – statistiques – conséquences)
- Interventions efficaces
- Introduction aux Premiers Secours en Santé Mentale
- Premiers Secours en Santé Mentale: Cadre des premiers secours en santé mentale, Le plan d'action AERER
- Présentation de la dépression > Signes et symptômes > Interventions
- Le plan d'action pour la dépression
- Rappel de la dépression
- Crise suicidaire : Présentation - Assister
- Les troubles anxieux

INFORMATIONS

Durée : 2 jours

Publics concernés :
Tout public

Prérequis : Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Saynètes, diaporama, vidéos, mise en situation, échanges en facilitation

EVALUATIONS

> Évaluation de la progression par auto-positionnement en fin de formation

> Questionnaire de satisfaction



Premiers Secours en Santé Mentale (suite)

Programme Pédagogique (suite)

Jour 2 :

- Le plan d'action pour les troubles anxieux
- Rappel des troubles anxieux
- Le plan d'action PSSM pour les troubles anxieux, attaques de paniques et chocs post-traumatiques
- Les troubles psychotiques
- PSSM pour les troubles anxieux (suite)
- Présentation des troubles psychotiques
- Le plan d'action pour les troubles psychotiques
- Rappel des troubles psychotiques
- Crise psychotique sévère : Présentation – Assister
- Premiers Secours pour les troubles psychotiques (suite)
- L'utilisation des substances et le plan d'action
- Présentation des troubles liés à l'utilisation de substances
- Crise liée à l'utilisation de substances
- Crise d'agressivité
- Urgence médicale
- PSSM pour l'utilisation des substances (suite)

INFORMATIONS

Durée : 2 jours

Publics concernés :
Tout public

Prérequis : Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Démarche participative,
Facilitation, livret de formation

EVALUATIONS

> Évaluation de la progression
par auto-positionnement en fin
de formation

> Questionnaire de satisfaction



Données non encore accessibles

Prévenir les RPS niveau 1 : Piloter une démarche de diagnostic et de prévention

Résultats attendus

- Être en capacité de définir les RPS, le contexte légal, leurs causes et leurs conséquences, d'identifier et désamorcer les préjugés face aux RPS
- Être en capacité d'identifier & de mobiliser les bons acteurs
- Connaître les étapes de la démarche de prévention des RPS & leurs indicateurs d'évaluation des risques
- Élaborer les pistes d'actions concrètes

Programme Pédagogique

Jour 1 :

- Définition générale des RPS, de leurs facteurs, de leurs conséquences, notamment les troubles psychosociaux
- Les préjugés face aux RPS
- L'environnement juridique des RPS
- Avoir une visibilité globale des relais internes et des acteurs externes (rôles et moyens d'action)

Jour 2 :

- Les différentes étapes de la démarche de prévention des risques
- L'élaboration des indicateurs
- La sélection des méthodes de recueil de données
- L'estimation du risque général ou par unité de travail
- Les actions de prévention possibles
- Les acteurs de la prévention

INFORMATIONS

Durée : 2 jours

Publics concernés :

Membres de Direction ou d'Administration, IRP ou COPIL, Préventeurs, Médecins du Travail

Prérequis : Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Quizz, vidéos, diaporama, mises en situation, étude de cas, échanges en table ronde

EVALUATIONS

> Évaluation de la progression par auto-positionnement en fin de formation

> Questionnaire de satisfaction



Données non encore accessibles

Prévenir les RPS niveau 2 : Être acteur de la prévention des RPS – Détecter, Alerter & Accompagner

Résultats attendus

- Apprendre à mener un entretien d'écoute RPS & repérer les zones à risque potentiel
- Savoir accompagner la personne dans l'analyse de sa situation
- Savoir évaluer le niveau de risque d'une situation
- Identifier les pistes d'actions
- Être en capacité de mobiliser les acteurs pour assurer la prévention collective
- Être capable de réagir face à une personne en souffrance
- Pouvoir identifier quand alerter et passer le relai

Programme Pédagogique

Jour 1 :

- Bases de connaissances de RPS (rappels)
- Le choix des zones à interroger dans l'organisation : où les risques sont potentiellement les plus élevés
- L'évaluation du risque pour une personne
- Mise en lumière des ressources et les relais accessibles

Jour 2 :

- Les techniques d'approches des personnes en difficulté
- Les techniques d'accueil, d'écoute et de relance
- Les biais et les influences à éviter durant l'entretien
- Savoir se protéger durant l'entretien
- La clôture de l'entretien
- La synthèse pour réaliser le suivi et/ou le passage de relai

Préalable facilitant

Avoir suivi une sensibilisation aux RPS (cf. niveau 1) permet aux participants de mieux cerner leur rôle possible avec ces techniques.

INFORMATIONS

Durée : 2 jours

Publics concernés : Managers, Référents RPS/harcèlement, Conseiller et Assistant de prévention, IRP, Préventeurs, Médecins du Travail.

Prérequis : Avoir validé « niveau 1 »

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Quizz, vidéos, diaporama, mise en pratique sur cas fictif, mise en situation à partir d'un cas réel, échanges en table ronde

EVALUATIONS

> Évaluation de la progression par auto-positionnement en fin de formation

> Questionnaire de satisfaction

HANDICAP



Sensibilisons pour faire changer le regard



...pour aller plus loin que ce que l'on vous en dit !



Bien préparer sa **S**emaine **E**uropéenne pour l'**E**mploi des **P**ersonnes **H**andicapées **S**EEPH

HANDICAP

- Une conférence pour **informer**
- Un quizz pour **démystifier** - en ligne ou en présentiel
- Un arbre à palabres pour **échanger**
- Des mises en situations pour **ressentir**
- Des présentations d'aménagements de postes pour **rendre concret**
- Un jeu de piste pour **découvrir** étape par étape
- Des ateliers à l'aveugle pour **utiliser ses sens différemment**
- Un concours photo pour **communiquer**
- Un jeu de plateau pour **apprendre** à plusieurs

*Certains parlent de faire changer les idées reçues.
Et s'il s'agissait simplement de découvrir quelque
chose de nouveau ? Ça, on en fait notre affaire !*



SANTE & QVT

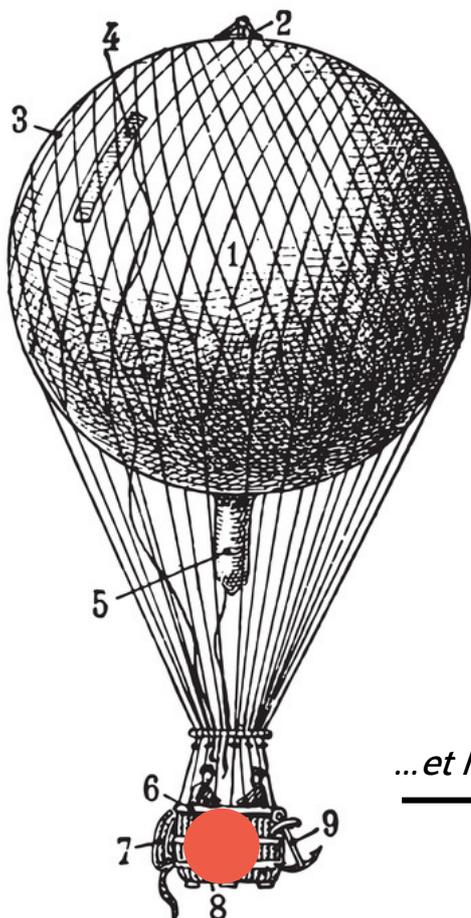
- J'éveille mes muscles et me prépare à l'effort
- Je m'étire et je me détends
- Je m'installe correctement à mon poste de travail
- Je suis acteur de mon bien-être

COMMUNICATION

Des outils pour vos collaborateurs
Distribution de jeux de cartes, mémos, calendriers, plaquettes d'information, ... personnalisés aux couleurs de votre entreprise

De la communication autour de votre évènement
De l'affichage avant et pendant votre évènement, une newsletter, etc.

PROFESSIONNALISEZ VOTRE POLITIQUE HANDICAP...



...et lui permettre de voler de ses propres ailes !



Devenir Réfèrent Handicap



Résultats attendus

- Être capable de communiquer sur le sujet auprès de tous les collaborateurs de l'entreprise
- Accompagner les situations individuelles
- Participer aux actions de compensation
- Se repérer dans l'écosystème handicap & identifier le bon interlocuteur

Programme Pédagogique

- Définir la notion de handicap
- Connaître le cadre légal : les dispositions induites par la loi du 11 février 2005 / décrets 2019
- Appréhender les différentes typologies de handicap et les stéréotypes
- Identifier les enjeux collectifs & individuels d'une politique handicap
- Comprendre le processus d'acceptation du handicap dans l'optique de mieux accompagner vers la reconnaissance
- Être en mesure d'accompagner un collaborateur en situation de handicap
- Identifier les acteurs internes & externes et en maîtriser les rôles & missions sur le sujet - MDPH, AGEFIPH, FIPHFP, SAMETH, Médecine du travail, Assistance sociale, CARSAT, CPAM

INFORMATIONS

Durée : 1 jour

Publics concernés :
Réfèrent Handicap ou futur réfèrent handicap

Prérequis : Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Quizz, diaporama, cas pratiques, mises en situation, échanges en table ronde, fiches outils

EVALUATIONS

> Evolution à chaud des connaissances - amont vs. aval

> Auto-évaluation

> Evaluation à froid - 3 mois

Entreprise sans accord handicap : Déduction possible du coût de la formation de la contribution versée à l'AGEFIPH.

Entreprise sous accord : Coût imputable au budget de pilotage de l'accord.

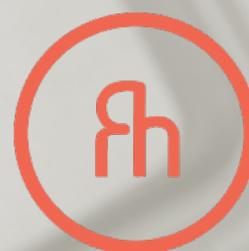




Données non encore accessibles



Devenir Chargé de Mission Handicap



Résultats attendus

- Appréhender le rôle et les responsabilités du chargé de mission handicap / pilote de politique handicap
- Structurer & planifier une politique handicap cohérente
- Savoir mobiliser les bons acteurs

Programme Pédagogique

- Maîtriser le cadre légal : les dispositions induites par la loi du 11 février 2005
- Appréhender les différentes typologies de handicap et les stéréotypes affiliés
- Connaître les différents types de bénéficiaires
- Comprendre la logique de la une déclaration obligatoire d'emploi de TH (DOETH)
- Elaborer le budget prévisionnel de dépenses
- Se familiariser avec l'ensemble des volets d'une politique handicap : pilotage, recrutement, intégration, maintien, secteur protégé et adapté, sensibilisation, formation, communication, etc.
- Savoir accompagner et mobiliser le salarié / le manager / les IRP, etc.
- Avoir une visibilité globale des relais internes et de leurs rôles
- Connaître les acteurs externes et leurs rôles (MDPH, AGEFIPH, FIPHFP, SAMETH, Médecine du travail, Assistance sociale, CARSAT, CPAM)

INFORMATIONS

Durée : 1 jour

Publics concernés :
Chargé de MH / Pilote de politique handicap

Prérequis : avoir suivi
« devenir référent H »

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Ateliers RETEX, Quizz, diaporama, cas pratiques, mises en situation, échanges en table ronde, fiches outils

EVALUATIONS

> Evolution à chaud des connaissances - amont vs. aval

> Auto-évaluation

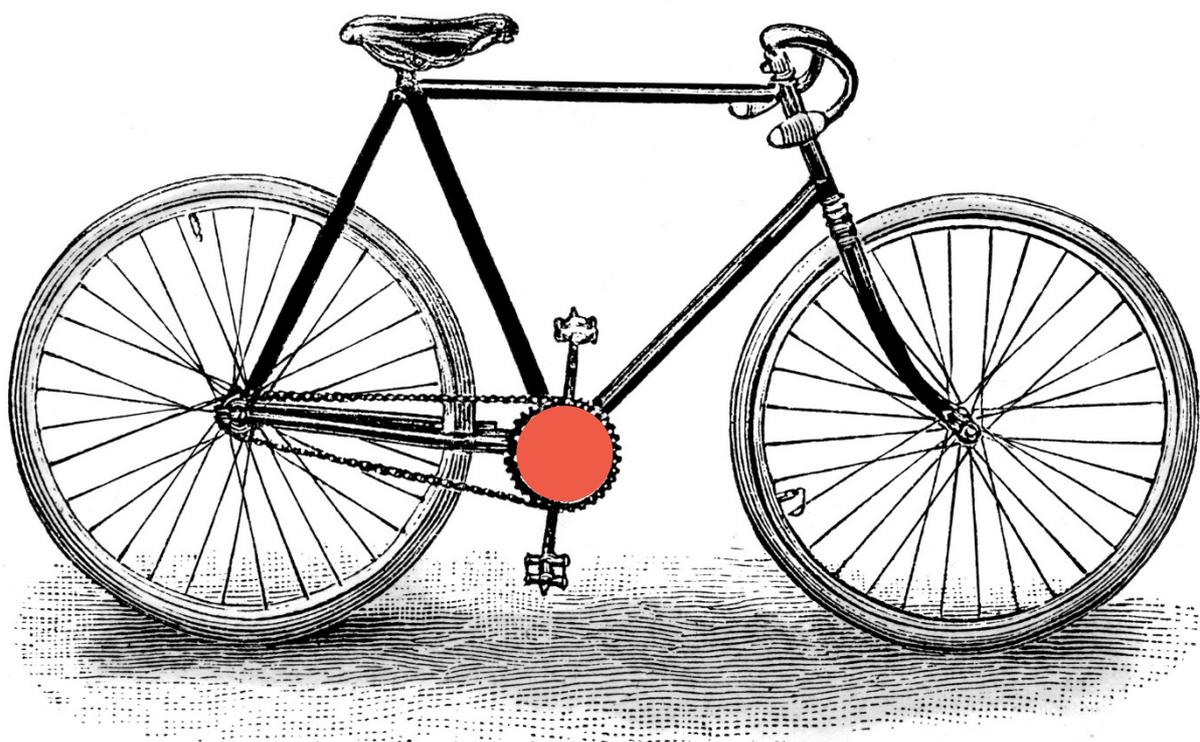
> Evaluation à froid - 3 mois

Entreprise sans accord handicap: Déduction possible du coût de la formation de la contribution versée à l'AGEFIPH.

Entreprise sous accord : Coût imputable au budget de fonctionnement de l'accord.

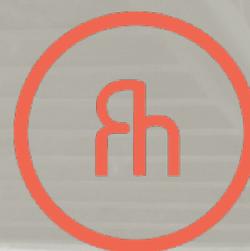


REPONDEZ A VOS OBLIGATIONS D'ACCESSIBILITE....



... et placez-vous en tête du peloton sur le sujet

Devenir Référent Accessibilité



Résultats attendus

- Savoir reconnaître les différentes déficiences & les difficultés qu'elle engendre
- Garantir un accueil adapté et de qualité à l'ensemble des usagers
- Acquérir les bons réflexes pour répondre aux attentes du public à besoin spécifique

Programme Pédagogique

- Connaître le cadre réglementaire sur l'accessibilité & le handicap : les dispositions induites par la loi du 11 février 2005, du 1^{er} janvier 2015 et des décrets 2019
- Reconnaître le périmètre de l'accessibilité et son maillage avec la notion de handicap
- Appréhender les différentes typologies de handicap
- Connaître les bonnes pratiques - techniques, organisationnelles & comportementales - utiles pour chaque déficience
- Se mettre en situation pour mettre en perspective ses propres stéréotypes
- Répondre aux questions concrètes que les participants se posent dans le cadre de leur fonction et service
- Revenir sur ce qui est mis en place par les équipes afin de mieux accueillir les personnes en situation de handicap : échange de bonnes pratiques ou retours de difficultés rencontrées
- Avoir une visibilité globale des relais internes et externes et leurs rôles (MDPH, AGEFIPH, FIPHP, SAMETH, Médecine du travail, Assistance sociale, CARSAT, CPAM)

INFORMATIONS

Durée : 1 jour

Publics concernés :
Volontaire / Préventeur /
Manager / Référent
QHSE

Prérequis : Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES

Quizz, diaporama, cas pratiques, mises en situation, échanges en table ronde, fiches outils

EVALUATIONS

> Evolution à chaud des connaissances - amont vs. aval

> Auto-évaluation

> Evaluation à froid - 3 mois

D'autres idées ? Besoins ? Envies ? Vous souhaitez questionner votre projet ?

> **COMME UNE BOUSOLE DANS LA BRUME OU UN PHARE DANS LA NUIT :**

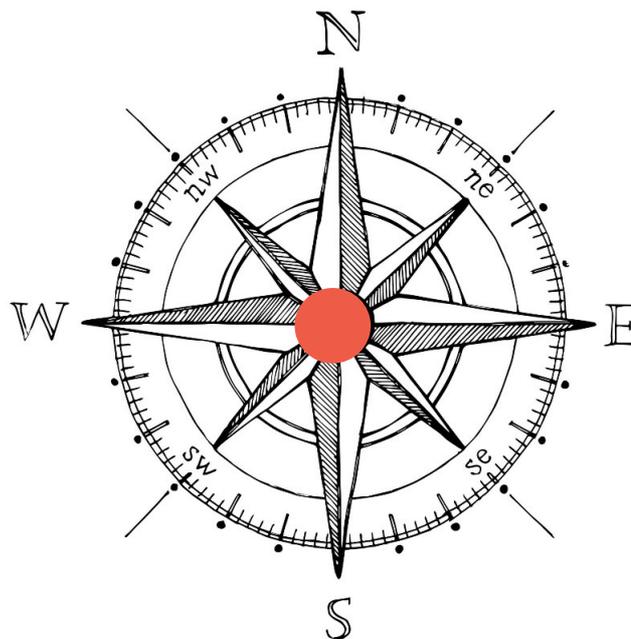
Contactez notre facilitatrice :

CELINE FOLLEBOUT

Facilitatrice Administrative

03 20 99 45 75

cfollebout@handiexperh.com





Permettre à chacun de travailler en santé et en performance durable