

FORMATIONS 2022

PARCOURS 4 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



*Psycho-prat'
formation continue*

SOMMAIRE DES FORMATIONS 2 / 2

-10% pour chaque inscription supplémentaire d'un même parcours au cours de la même année civile

PARCOURS 4 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Prévenir les RPS pour les DRH afin de développer le mieux-être des équipes et éviter des issues dramatiques	1
Maîtriser l'évaluation des compétences dans le cadre d'un parcours professionnel, du recrutement à l'assessment	2
Maîtriser les fondamentaux du recrutement	4
Introduction à l'approche neurocognitive et comportementale	5
L'entretien annuel, levier incontournable de l'engagement	7
Gestion du changement : accompagner les équipes et les personnes pour réussir les transformations	8

N.B : Nos formations ne sont actuellement pas éligibles au CPF.

PRÉVENIR LES RPS POUR LES DRH AFIN DE DÉVELOPPER LE MIEUX-ÊTRE DES ÉQUIPES ET ÉVITER DES ISSUES DRAMATIQUES

Gestion des RH

22 - 407

OBJECTIFS

- Définir et comprendre les Risques Psycho-Sociaux.
- Identifier les signes précurseurs de mal-être : sur-stress et burn-out.
- Détecter et agir contre le harcèlement.
- Savoir comment réagir face à une situation repérée de souffrance au travail : alerter, orienter et accompagner.
- Sensibiliser les managers face à ces risques.
- Expérimenter quelques outils et techniques de gestion du stress.

MÉTHODES

Apports théoriques. Illustrations par des exemples et des témoignages. Réflexions et échanges à partir de questions des participants. Co-construction de solutions en intelligence collective.

Mises en situation - Jeux de rôles - QCM.

MODALITÉS PRATIQUES

13 et 14 janvier 2022
de 9h00 à 17h00
14 heures en présentiel

Ce stage est accessible aux personnes à mobilité réduite.

PUBLICS CONCERNÉS

DRH, RRH, psychologues exerçant dans des organismes privés, publics ou para-publics.

CONTENU

Se repérer au sein des RPS et en comprendre les enjeux

- La loi, les définitions et les principaux acteurs.
- Bien comprendre le stress et ses mécanismes.
- Distinguer bon et mauvais stress.
- Distinguer stress, sur-stress, harcèlement, burn-out et violences au travail - Exemples de situation.

Identifier et faire face aux risques générés par l'organisation et/ou le management

- Risques primaires, secondaires et tertiaires : les leviers majeurs.
- Comment réagir en tant que DRH ? sans ou avec une formation de psychologue ?
- Rôle et devoirs du manager face à son équipe - Savoir repérer et désamorcer un manager harceleur... ou harcelé.

Prévenir les risques et promouvoir la santé

- Facteurs de vulnérabilité. QCM : où en êtes-vous? développer des ressources positives - Quelques techniques de gestion de stress.
- Mettre en place dispositifs et actions préventives au niveau collectif et/ou individuel.

INTERVENANTS

Sophie STOLL

Psychologue spécialisée en RH
Coach et formatrice en management depuis 15 ans
Expérience d'une dizaine d'années en tant que DRH dans des sociétés high-tech.

TARIFS

660 € TTC pour les organismes, institutions et entreprises
-20 % pour les inscriptions individuelles

MAÎTRISER L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES DANS LE CADRE D'UN PARCOURS PROFESSIONNEL, DU RECRUTEMENT À L'ASSESSMENT-DEVELOPMENT 1/2

Gestion des RH

22 - 440

OBJECTIFS

Savez-vous qu'une erreur de recrutement coûte environ 2,5 fois le salaire annuel d'un candidat ?

Vous est-il déjà arrivé(e) de vous tromper dans vos recrutements ?

Êtes-vous sûr(e) de pouvoir proposer des évolutions de carrière et des programmes de développement professionnels qui s'appuient sur une évaluation optimale des compétences de vos managers ?

S'assurer de choisir puis intégrer la bonne personne, c'est-à-dire celle qui répond à la fois aux besoins et aux enjeux de votre organisation, n'est pas une tâche aisée ni une compétence innée que ce soit au niveau du recrutement ou des évolutions de carrière.

Ce programme s'appuie sur des **méthodes pédagogiques innovantes** qui vous permettront de **maîtriser les fondamentaux de l'évaluation des compétences**, à toutes les étapes du parcours professionnel des managers.

MODALITÉS PRATIQUES

**27 janvier 2022 de
9h00 à 17h30
28 janvier 2022 de
9h00 à 16h30
2 journées
14 heures en présentiel**

Nombre de participant(e)s : de 4 à 8 personnes
Formation digitale : 7 h en libre accès sur 1 mois

Ce stage est accessible aux personnes à mobilité réduite.

La formation se déroulera en deux temps et selon deux modalités différentes :

Dans un premier temps les participant(e)s seront invité(e)s à suivre un parcours digital sur notre plateforme d'apprentissage, leur permettant d'appréhender les différentes composantes de l'évaluation :

- « Compétence », de quoi parle-t-on ?
- Les bases méthodologiques de l'entretien de recherche de faits
- La méthode des 3 C, apprentissage du questionnement
- Les différents outils d'évaluation en recrutement
- L'assessment center : de ses modalités de construction à sa mise en œuvre
- Exemple de développement center et de plans de développement professionnel
- Les règles d'or d'un feedback réussi

Dans un second temps les participant(e)s seront amené(e)s en présentiel à mettre en pratique leur connaissance, à partir de leurs besoins et de leur environnement professionnel propre :

- Revue des process en cours pour chacun des participant(e)s
- Analyse de cas concrets actuels et/ou issus de leur expérience
- Mise en situation d'entretien de recrutement
- Entraînement à la méthode des 3 C
- Exemple de construction de référentiel de compétences
- Jeux de rôles en situation d'assessment center
- Mise en pratique du feedback
- Mise en situation d'accompagnement managérial
- Co-développement avec les autres participant(e) à cette journée
- Debriefing

MAÎTRISER L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES DANS LE CADRE D'UN PARCOURS PROFESSIONNEL, DU RECRUTEMENT À L'ASSESSMENT-DEVELOPMENT 2 / 2

Gestion des RH

22 - 440

PUBLICS CONCERNÉS

Publics RH souhaitant professionnaliser leur pratique de l'évaluation dans le cadre de parcours de carrière. La formation s'adressant à des responsables ressources humaines, ceux-ci doivent, pour assister à cette formation, se trouver en position de recruter et/ou de développer/suivre des évolutions de carrière de collaborateurs.

Avant la formation, les participant(e)s recevront un questionnaire mesurant leur niveau de connaissances et de compétences en termes d'évaluation et permettant de recueillir les attentes des participants.

CONTENU

Cette formation permettra d'approfondir les points suivants :

"Compétence", de quoi parle-t-on ?

L'entretien de recherche de faits

Quels autres outils adaptés à vos besoins ? (tests, questionnaires d'efficience, de personnalité, de motivation, 360°...)

- Les innovations actuelles (IA, etc)
- La méthodologie de l'assessment center :
 - o Pour qui et quand le mettre en place ?
 - o Construction d'un inventaire de compétences
 - o Choix d'outils croisés d'observation
 - o Mises en situations professionnelles, jeux de rôles
- Développement center : construction de parcours de développement sur mesure
- Le feedback constructif
- Le pari de l'évaluation du potentiel
- Les compétences de demain

INTERVENANTS

Emmanuelle Gruia,

DEA de Pharmacie Paris XI et diplômée ESCP, 20 années de direction de programmes de recherche et de management opérationnel. Directrice de solutions digitales de développement professionnel. Co-Fondatrice d'Axomega-Care*.

Florence Jary,

diplômée de l'École de Psychologues Praticiens en RH et chargée d'enseignement en 4e année à l'EPP, coordinatrice de la PrépaPsy. Executive Coach certifiée de l'Académie du coaching. 25 années d'expertise en recrutement et développement RH. Présidente et Co-Fondatrice d'Axomega-Care*.

Véronique Lumpe,

Psychologue diplômée de l'École de Psychologues Praticiens en RH. 15 années en tant que DRH. Psychothérapeute en libéral. Chargée d'enseignement à l'EPP en Prépa et en

5e année. Consultante VP Développement RH d'Axomega-Care* .

TARIFS

**1600 € TTC pour les organismes,
institutions et entreprises**
-20% pour les inscriptions individuelles

MAÎTRISER LES FONDAMENTAUX DU RECRUTEMENT

Gestion des RH

22 - 445

OBJECTIFS

- **Appréhender le processus de recrutement**, de la définition de poste jusqu'à l'intégration réussie de vos candidats.
- **Appréhender les différentes clés du processus de recrutement.**

MODALITÉS PRATIQUES

24 mars 2022

de 9h00 à 17h30

25 mars 2022

de 9h00 à 16h30

14 heures en présentiel

Nombre de participant(e)s : de 4 à 8 personnes

Ce stage est accessible aux personnes à mobilité réduite.

INTERVENANTS

Emmanuelle Gruia

DEA de Pharmacie Paris XI et diplômée ESCP, 20 années de direction de programmes de recherche et de management opérationnel. Directrice de solutions digitales de développement professionnel. Co-Fondatrice d'Axomega-Care*.

Florence Jary

Diplômée de l'École de Psychologues Praticiens en RH et chargée d'enseignement en 4e année à l'EPP, coordinatrice de la PrépaPsy. Executive Coach certifiée de l'Académie du coaching. 25 années d'expertise en recrutement et développement RH. Présidente et Co-Fondatrice d'Axomega-Care*.

Véronique Lumpe

Psychologue diplômée de l'École de Psychologues Praticiens en RH. 15 années en tant que DRH. Psychothérapeute en libéral. Chargée d'enseignement à l'EPP en Prépa et en 5e année. Consultante VP Développement RH d'Axomega-Care*.

*Axomega-Care est une startup dédiée à la création de solutions d'assessment-développement interactives.

CONTENU

Les modules et séquences de la formation permettront d'approfondir les points suivants :

- Connaître le cadre légal de la non-discrimination et de l'inclusion;
- Définir et s'approprier le processus de recrutement;
- Accompagner les managers dans le processus de recrutement;
- Identifier les points de vigilance à chacune des étapes du recrutement;
- Analyser les besoins de l'organisation et identifier les critères de réussite du recrutement;
- Établir un profil de poste et rédiger une annonce;
- Connaître les modalités de sourcing et savoir les utiliser;
- Savoir analyser un CV;
- Maîtriser l'entretien de recrutement;
- Savoir accueillir et intégrer le futur collaborateur dans l'entreprise;
- Mise en pratique à partir de vos besoins et de votre environnement autour de différentes thématiques.

PUBLIC CONCERNÉ

Publics RH souhaitant professionnaliser leur pratique en recrutement.

La formation s'adressant à des responsables ressources humaines, ceux-ci/ celles-ci doivent se trouver en position de recruter des collaborateurs pour assister à cette formation.

Avant la formation, chaque participant(e) recevra un questionnaire mesurant son niveau de connaissances et ses compétences en termes de recrutement et permettant de recueillir ses attentes.

TARIFS

1 200 € TTC pour les organismes, institutions et entreprises
-20 % pour les inscriptions individuelles

INTRODUCTION À L'APPROCHE NEUROCOGNITIVE ET COMPORTEMENTALE 1 / 2

Gestion des RH

22 - 420

OBJECTIFS

- **Acquérir** les bases théoriques et pratiques de l'Approche Neurocognitive et Comportementale (A.N.C.).
- **Renouveler** les pratiques professionnelles au service de la Qualité de Vie au Travail, du talent management, de l'accompagnement collectif et individuel, et du conseil RH.
- **Développer** les compétences comportementales (Soft Skills) nécessaires au bien-être au travail et à la réussite professionnelle.

MODALITÉS PRATIQUES

04 et 05 avril 2022

de 9h00 à 17h00

02 et 03 juin 2022

de 9h00 à 17h00

4 journées

28 heures en présentiel

Ce stage est accessible aux personnes à mobilité réduite.

INTERVENANTS

Lyndi VAN DER HOUT

Psychologue du Travail
Enseignante à l'École de Psychologues Praticiens
Consultante-Psychologue à l'INC (Institute of NeuroCognitivism), Certifiée à l'Approche Neurocognitive et Comportementale.

Christophe PADIOU

Directeur du Pôle Conseil de l'INC (Institute of NeuroCognitivism), Consultant-formateur expert de l'Approche Neurocognitive et Comportementale en entreprise depuis plus de 15 ans. Formation d'ingénieur (Télécom ParisTech).

PUBLIC CONCERNÉ

Tout professionnel de l'humain : psychologues, professionnels des ressources humaines, intervenants en entreprise (consultants, formateurs, coachs), et professionnels de la relation d'aide et de santé.

CONTENU

L'Approche NeuroCognitive et Comportementale

propose une **grille de lecture innovante du comportement humain** qui permet une meilleure compréhension de qui nous sommes et de notre fonctionnement, pour vivre des vies plus épanouies, pour développer des relations plus saines et constructives, et pour créer un environnement professionnel qui trouve le point d'harmonie entre bien-être et performance.

L'économie 4.0 a mis en évidence le **besoin de développer de nouvelles approches et de nouvelles compétences pour accompagner le travail au quotidien**, mais aussi pour assurer l'évolution des parcours vers de nouvelles responsabilités ou de nouveaux rôles professionnels, d'autres métiers, ou encore d'autres contextes socio-culturels ou économiques.

Ces **nouvelles compétences, les "21st Century Skills"** sont au cœur de la réussite de chaque individu et de chaque entreprise dans le monde du travail de demain, et en particulier lors d'une période de changement, de restructuration ou de transition de carrière.

Les professionnels de l'humain sont au cœur de ces enjeux : psychologue du travail, responsable RH, coach, consultant, animateur, manager, dirigeant, médiateur ou, simplement, citoyen, nous sommes tous confrontés à la complexité du comportement humain :

- Comment gérer le stress au travail, comment accompagner un collaborateur en difficulté ?
- Comment développer l'agilité, la curiosité et l'ouverture d'esprit face au changement ?
- Comment repérer les signes de désengagement chez les collaborateurs ?
- Comment stimuler la motivation d'une équipe en perte de vitesse ?
- Comment gérer des rapports de force, comment gérer un manager "toxique" ?

INTRODUCTION À L'APPROCHE NEUROCOGNITIVE ET COMPORTEMENTALE 2 / 2

Gestion des RH

22 - 420

L'A.N.C. est **une approche globale et pragmatique** :

- Globale car elle permet de comprendre et de gérer les comportements humains de manière intégrée ;
- Pragmatique parce que les méthodes et outils sont accessibles à tous, directement transposables aux différents environnements de travail et corps de métiers.
- Développée par le FIME (Fonds Institut de Médecine Environnementale) à la croisée des Thérapies Cognitives et Comportementales (TCC) et des neurosciences, elle est déployée depuis plus de 30 ans sur le terrain des entreprises et des institutions pour améliorer l'efficacité et la qualité de vie.

PROGRAMME

JOUR 1

Comprendre les notions fondamentales de l'ANC et ses applications

- Historique de l'ANC depuis 1988 ; applications de l'ANC dans le monde clinique et professionnel
- Comprendre les notions fondamentales de l'ANC : "contenants" vs "contenus" ; les quatre Gouvernances cérébrales (Instinctive, Grégaire, Émotionnelle, Adaptative).

L'Intelligence Adaptative et la Gestion des Modes Mentaux

Comment mobiliser un état d'esprit adapté aux situations nouvelles, complexes, difficiles ou imprévues ?

- Identifier les deux grands modes mentaux (automatique et adaptatif) et les attitudes qu'ils induisent;
- Découvrir la bascule du Mode Automatique vers le Mode Adaptatif et les six dimensions associées à chacun des modes mentaux;
- S'approprier des outils pratiques pour favoriser l'ouverture d'esprit, la curiosité et l'acceptation de la nouveauté.

JOUR 2

La Gestion du Stress et l'Intelligence Relationnelle Comment gérer et réduire le stress durablement ?

- Appréhender les différentes sources de la réactivité émotionnelle;
- Diagnostiquer les trois états émotionnels (la fuite, la lutte et l'inhibition)
- Identifier les comportements et les émotions liés aux trois visages du stress;
- Gérer et réduire sa stressabilité au travers d'exercices pratiques.

Communiquer avec une personne stressée pour la remettre en action de manière sereine

- Pratiquer la communication ouvrière pour apaiser les états de stress d'autrui et faire évoluer les comportements.

JOUR 3

Libérer le potentiel de la motivation humaine : Comment identifier les différentes facettes de la motivation, et susciter un engagement durable ?

- Mieux comprendre la dynamique de motivation : motivation intrinsèque ou primaire, motivation extrinsèque ou secondaire, hyper-motivation ou surinvestissement émotionnel
- Identifier la motivation durable et savoir la (re-) mobiliser
- S'appuyer sur les valeurs et diminuer la démotivation
- Comprendre la notion de surinvestissement émotionnel et identifier les symptômes.

JOUR 4

L'assertivité : la confiance en soi et dans les autres Comment aider à s'affirmer et trouver sa juste place dans un groupe ?

- S'affirmer et trouver sa place dans un groupe
- Savoir faire des choix sans dépendre du regard des autres
- Faire face et gérer les rapports de force
- Communiquer de façon assertive : travailler les clés de communication adaptée.

TARIFS

890 € TTC pour les organismes, institutions et entreprises
-20 % pour les inscriptions individuelles

L'ENTRETIEN ANNUEL, LEVIER INCONTOURNABLE DE L'ENGAGEMENT

Gestion des RH

22 - 408

OBJECTIFS

- Intégrer l'entretien annuel aux spécificités de la culture managériale, et en paramétrer les caractéristiques.
- Utiliser l'entretien en support d'une culture de l'engagement, le positionner en contributeur de l'efficacité managériale, et en valoriser les apports dans les contextes de Transformation.

PUBLIC CONCERNÉ

DRH, RRH et acteurs du Change Management, pour tous domaines d'activités et tous types d'Organisations.

MODALITÉS PRATIQUES

23 et 24 juin 2022

2 journées

de 10h00 à 17h00

12 heures en présentiel

Et 1 séquence téléphonique

Ce stage est accessible aux personnes à mobilité réduite.

3 journées en deux séquences. 2 journées en collectif (9 h 30/17 h 30) + 1 séquence téléphonique individuelle de suivi/approfondissement

INTERVENANT

Frédéric SOS

Psychologue diplômé de l'École de Psychologues Praticiens (spécialisation psychologie des organisations). Fondateur de la Société Racinal, spécialiste de l'accompagnement de dirigeants et d'équipes dirigeantes.

Consultant, coach et superviseur.

Professeur à l'École de Psychologues Praticiens pendant 25 ans (jusqu'en 2019).

CONTENU

Le programme de ces journées, adapté aux préoccupations et aux sollicitations des participants, intégrera les thématiques suivantes :

- L'indispensable différenciation entre mise en tension et mise sous pression, la pierre angulaire d'un management respectueux des personnes,
- L'entretien, marqueur de la culture du feedback en interne,
- Une démarche d'explicitation de la valeur ajoutée et des attentes, tant en matière de comportements que de résultats,
- La nécessaire explicitation des "KPI", pivot du management par les responsabilités, stimulant la culture de l'engagement et du résultat,
- Un levier d'enrichissement de la relation entre les différents acteurs de l'Organisation et leurs managers,
- Les ingrédients à privilégier dans son contexte : atelier
- De construction de l'entretien

Outils utilisés et modalités d'animation :

- Le Modèle A.O.C. (Ambition, Organisation, Comportements),
- Les 6 critères Centraux du Management (d'après l'Analyse de l'Efficacité du Management® - Management Research Group, 1990),
- Brainstorming, discussions de groupe, débats contradictoires, partage d'expériences,
- Ateliers de co-construction.

Modalités d'évaluation :

- L'évaluation de l'impact de cette action de formation sera effectuée à l'issue du dispositif, sur la base d'un questionnaire individuel administré aux participants.

TARIFS

800 € TTC pour les organismes, institutions et entreprises
-20 % pour les inscriptions individuelles

GESTION DU CHANGEMENT : ACCOMPAGNER LES ÉQUIPES ET LES PERSONNES POUR RÉUSSIR LES TRANSFORMATIONS

Gestion des RH

22 - 439

OBJECTIFS

- **Comprendre** les enjeux humains des changements au sein des entreprises et des organisations;
- **Savoir** élaborer un plan d'accompagnement du changement adapté à différentes problématiques;
- **Anticiper** les risques sociaux liés aux changements.
- **Comprendre** les mécanismes d'engagement dans le changement;
- **Savoir** valoriser le facteur humain comme un levier de réussite des changements;
- **Découvrir** et expérimenter quelques outils d'accompagnement du changement centrés sur l'humain.

PUBLIC CONCERNÉ

DRH, RRH, psychologues, consultant intervenant sur des changements individuels ou collectifs, au sein d'organisations.

MODALITÉS PRATIQUES

02, 03 et 04 Novembre 2022

3 journées

de 9h00 à 17h00

21 heures en présentiel

Ce stage est accessible aux personnes à mobilité réduite.

INTERVENANT

Françoise Berthier

Psychologue spécialisée en Ressources Humaines, bénéficiant de plus de 30 années d'expérience en Ressources Humaines, consulting et formation. Experte en Développement des organisations et en accompagnement de transformations organisationnelles, sociales et culturelles en contexte international.

CONTENU

L'enjeu humain des changements

- Analyser les réactions humaines et mécanismes psychologiques dans un monde volatil et incertain où les changements sont permanents;
- Définir le changement, identifier et quantifier l'impact humain pour calibrer son intervention;
- Anticiper les situations à risque social : matrice d'analyse de risque.

Les dispositifs d'accompagnement du changement

- Introduction à quelques modèles d'accompagnement du changement (Kotter, Bridges, McKinsey...);
- Les rôles de chacun dans les dispositifs d'accompagnement du changement : Ressources Humaines, consultant, chef de projet, manager, salarié;..
- Le plan en trois étapes : besoins individuels et collectifs à chacune des étapes, découverte d'outils permettant le déclic de l'engagement dans le changement.

L'engagement des équipes, clé de voûte de tout dispositif de changement

- Définir un plan de communication;
- Faciliter la coopération;
- Utiliser la co-création du changement comme outil d'accompagnement;
- Mesurer l'engagement dans le changement pour adapter ses interventions.

TARIFS

**800 € TTC pour les organismes,
institutions et entreprises
-20 % pour les inscriptions
individuelles**



Psycho-prat'
formation continue

Hortense BERTHIER

Psychologue

Responsable pédagogique

Formation continue

01 53 63 81 51

hberthier@psycho-prat.fr

Gaëtane FORGET

Responsable administrative

Formation continue

01 53 63 81 55

gforget@psycho-prat.fr

