



Catalogue de formations

2022



[humanitalents.com](https://www.humanitalents.com)





Catalogue de formations

2022

Depuis sa création en 2017, Humanitalents s'est donné pour mission d'accompagner les ONG dans le **renforcement des compétences en management d'équipe et en gestion des ressources humaines** de leur collaborateurs.

En développant des **programmes de formation intégraux, innovants et pratiques**, nous entendons répondre précisément à leurs besoins en termes de **savoir-faire à consolider et savoir-être à développer**.

Toute notre offre est disponible en français et en anglais, à distance et en présentiel.

NOS PROGRAMMES EN
blended learning

nos formations

nos ateliers





Nos programmes en blended learning

[2]

Notre approche en blended learning associe trois méthodes de développement des compétences :

- **Des séances de formation en groupe** sous forme de modules de demi-journées. Menées de manière conviviale et ludique grâce à un large éventail d'outils de l'intelligence collective, nos formations reposent beaucoup sur le partage d'expérience pour permettre à chacun de référer à son vécu et d'imaginer une application concrète des concepts abordés.
- **Des séances collectives de co-développement**, méthode d'apprentissage qui repose sur l'intelligence collective et l'échange entre pairs : lors de ces discussions que nous facilitons, chaque participant fait part d'une situation difficile à laquelle il/elle se voit confronté pour se faire ensuite accompagner par le groupe dans la recherche de solutions.
- **Des séances de coaching** individuelles en option pour tout manager volontaire, menées dans le cadre d'un accompagnement auprès d'un coach certifié afin de travailler confidentiellement sur ses enjeux propres.



Devenir un manager constructif et inspirant

PROGRAMME 1

Comprendre et connaître les clés & outils du management d'équipe pour devenir un manager qui se questionne et rassure ses collaborateurs en développant avec eux une relation basée sur la confiance.



Pour qui ?

Pour des managers débutants ou expérimentés, managers de proximité, managers de managers, managers en siège ou basés sur le terrain. Groupe de 6 à 10 managers.



Quel contenu ?

Contenu sur mesure à préciser lors d'un rendez-vous d'analyse des besoins sur la base des modules ci-contre.



- 1 • **Introduction** - Rôles & responsabilités du manager, définition du leadership.
- 2 • **La posture du manager** - Croyances & jeux relationnels, faire la lumière sur les phénomènes inconscients qui influencent la posture.
- 3 • **Mieux se connaître et connaître les autres pour bien travailler ensemble** - Outils de coaching & de programmation neuro-linguistique.
- 4 • **Communiquer efficacement** - Les bases de la communication positive, écoute active, de l'art de faire un feedback constructif.
- 5 • **Adapter son style de management** à chaque situation & à chaque collaborateur ou théories & pratiques du management situationnel.
- 6 • **Créer les conditions de la motivation** - Théories de la motivation, savoir donner du sens & de la reconnaissance.
- 7 • **Évaluer et développer les compétences** grâce aux fiches de poste & aux entretiens d'appréciation, apprendre à déléguer.
- 8 • **Prendre des décisions et stimuler l'intelligence collective** - Outils d'aide à la prise de décision, savoir mener des réunions efficaces.
- 9 • **Développer son intelligence émotionnelle & gérer les conflits** - Théories de l'intelligence émotionnelle, gestion des émotions, gestion du stress, savoir désamorcer un conflit.
- 10 • **Gérer son temps et ses priorités** - Lutter contre la procrastination, améliorer la productivité & mieux planifier.
- 11 • **Développer son leadership et la confiance en soi** - Surmonter le syndrome de l'imposteur, vaincre l'anxiété sociale & l'anxiété de performance.
- 12 • **Manager à distance** - Risques et bénéfices, outils & bonnes pratiques du télétravail, réorganisation du travail, savoir ajuster le management.
- 13 • **Bien-être au travail, gestion du stress & prévention du burnout** - Les conditions du bien-être au travail, prévention des risques, savoir développer ses propres mécanismes de coping, identifier ses ressources & définir ses limites.
- 14 • **Accompagner le changement** - Les étapes de la conduite du changement, outils de la conduite du changement, communication & participation.
- 15 • **Passer à l'action** : en conclusion, comment mettre en pratique ces nouveaux acquis dans le cadre d'un plan d'action personnalisé.

Devenir un partenaire stratégique RH

PROGRAMME 2

Maîtriser les outils de la GRH et savoir alerter sur les enjeux pour devenir un partenaire stratégique essentiel à toutes les phases de la conduite des opérations.



Pour qui ?

Responsables/Coordinateurs RH terrain en prise de poste, juniors, en difficulté sur leur poste ou bien qui souhaitent gagner en autonomie et prendre de la hauteur pour se positionner à un niveau plus macro.



Quel contenu ?

Contenu sur mesure à préciser lors d'un rendez-vous d'analyse des besoins sur la base des modules ci-contre.



- 1 • **Introduction - Les fondements d'une politique RH équitable** : enjeux de la GRH, prise en compte égalité H/F et genre, image/marque employeur.
- 2 • **La posture du partenaire stratégique RH** - Questionner les croyances, savoir prendre sa place & de l'importance des savoirs-être.
- 3 • **Gérer les ressources humaines - Une responsabilité partagée, fonction RH et accompagnement des managers** : le rôle de la fonction RH, les responsabilités du manager, matrice rôles & responsabilités.
- 4 • **Promouvoir la qualité de vie au travail, devoirs de l'employeur, droits de l'employé** - Les bases de la QVT, le sens au travail & le processus motivationnel.
- 5 • **Construire les outils de la GRH** - Fiches de postes & organigrammes, cadre légal - Règlement intérieur & contrats, cadre disciplinaire.
- 6 • **Connaitre les bases de la rémunération** - Primes, indemnités, règles de positionnement à l'embauche et promotion horizontale, individualisation de la rémunération, le concept de rémunération unique.
- 7 • **Définir une politique de rémunération** - Prise en compte du genre dans la politique de rémunération, grille de fonction, grille de salaire.
- 8 • **Définir une politique de recrutement** - Prise en compte du genre dans la politique de recrutement, les étapes du processus de recrutement, expérience candidat positive, recrutement interne versus externe.
- 9 • **Investir dans les potentiels & développer les compétences, définir une politique de formation** - Prise en compte du genre dans la politique de développement des compétences, construire un environnement apprenant (formation, délégation, coaching, mentoring, accompagnement on the job...), le plan de formation, procédures & suivi.
- 10 • **Investir dans les potentiels, les outils de la gestion de carrières**: Évaluation des compétences, les évaluations 360, la GPEC.
- 11 • **Développer une vision stratégique RH** - En conclusion, passer à l'action : établir une stratégie de communication, un plan d'action individuel & identifier les projets pour son organisation.



Nos formations

[4]



Mener un entretien annuel d'évaluation des compétences [MEC]

FORMATION 1



Pour qui ?

Groupe de 6 à 10 managers débutants ou expérimentés.
Profils désireux d'être accompagnés dans l'appréciation des compétences de leurs collaborateurs.



Quelle durée ?

- 1 jour
- + 1 demi-journée de suivi à + 3 mois (en option)



Quels objectifs pédagogiques ?

- Connaître la différence entre évaluation des compétences et évaluation de la performance. Savoir fixer des objectifs SMART.
- Connaître les outils de la gestion des compétences.
- Connaître les enjeux des entretiens d'appréciation.
- Savoir faire un feedback constructif.
- Les écueils à éviter.
- Méthodologie des entretiens d'appréciation.
- Suivi des entretiens d'appréciation.

Gérer son temps et ses priorités [GTP]

FORMATION 2



Pour qui ?

Groupe de 6 à 10 personnes.
Tout profil ONG désireux de revoir son organisation au travail et augmenter sa productivité.



Quelle durée ?

- 4 demi-journées
- + 1 demi-journée de suivi à + 3 mois (en option)



Quels objectifs pédagogiques ?

- Savoir évaluer sa charge de travail.
- Établir des priorités.
- Savoir planifier.
- Identifier les « tueurs de temps » et s'en prémunir.
- Mener des réunions efficaces.
- Savoir déléguer.
- Connaître et respecter son rythme biologique.

Mener un recrutement efficace

[MRE]

FORMATION 3



Pour qui ?

Groupe de 6 à 10 managers opérationnels ou RH désireux de renforcer leurs compétences en recrutement de leurs collaborateurs.



Quelle durée ?

- 1 jour
- + 1 demi-journée de suivi à + 3 mois (en option)



Quels objectifs pédagogiques ?

- Savoir réaliser une analyse de besoin alignée à la marque employeur
- Savoir définir le processus et la méthodologie de recrutement
- Savoir améliorer sa posture de recruteur et identifier les biais cognitifs
- Permettre une expérience candidat positive.

Manager à distance

[MD]

FORMATION 4



Pour qui ?

Groupe de 6 à 10 managers débutants ou expérimentés désireux d'être accompagnés dans l'amélioration de leurs pratiques de management à distance.



Quelle durée ?

- 1 jour
- + 1 demi-journée de suivi à + 3 mois (en option)



Quels objectifs pédagogiques ?

- Connaître les points forts et les points faibles de leurs pratiques de travail à distance.
- Comprendre les spécificités de la relation managériale à distance.
- Adapter leur communication à la relation à distance.
- Utiliser des outils digitaux collaboratifs.



Nos ateliers

[4 + 1 SERIOUS GAME]



Valoriser mon VSI et construire mon parcours professionnel

ATELIER 1



Pour qui ?

Groupe de 10 VSI au retour.



Quelle durée ?

• 1 jour



Quels objectifs pédagogiques ?

- Capitaliser son expérience.
- Identifier les compétences acquises.
- Préparer son projet professionnel.

Sensibilisation à l'éthique en mission

ATELIER 2



Pour qui ?

Pour 20 à 40 personnes.
Tout profil ONG.



Quelle durée ?

• 3 heures



Quels objectifs pédagogiques ?

- Connaître le cadre éthique de la vie en mission.
- Être sensibilisé aux risques d'abus de pouvoir.
- Être sensibilisé aux risques de violences sexistes et sexuelles.

Construire une identité d'équipe : sens & valeurs

ATELIER 3



Pour qui ?

Groupe de 10 à 20 collaborateurs issus
d'une même équipe siège ou terrain.



Quelle durée ?

• 1 jour



Quels objectifs pédagogiques ?

- Connaître les stades de constitution d'une équipe.
- Faire évoluer son équipe vers la maturation.
- Identifier les valeurs de l'équipe.
- Savoir aligner les valeurs avec les comportements et la stratégie.

Questionner et améliorer ses pratiques de télétravail

ATELIER 4



Pour qui ?

Groupe de 10 à 20 personnes.
Tout profil ONG.



Quelle durée ?

• 2 heures



Quels objectifs pédagogiques ?

- Prendre conscience de ses pratiques de travail à distance grâce à la ludopédagogie pour gagner en efficacité.

Découvrir les métiers de l'humanitaire avec Mission Needistan

SERIOUS GAME



Pour qui ?

Pour 20 à 40 personnes.
Profils « 1^{re} mission terrain »
Bénévoles intervenant au siège



Quelle durée ?

• 3 heures



Quels objectifs pédagogiques ?

- Connaître les métiers de l'humanitaire
- Comprendre les interactions entre les différents acteurs d'une mission.

**Pour toute question
et pour obtenir un devis
personnalisé,
contactez-nous :**

FORMATION@HUMANITALENTS.COM



[humanitalents.com](https://www.humanitalents.com)

