



RH PARTNERS E-LEARNING

Des modules e-Learning “clés en main”, faciles à déployer, pour former et sensibiliser les collaborateurs sur des thématiques RH et management d’actualité.



RH PARTNERS
Conseil en Ressources Humaines

À PROPOS



Depuis plusieurs années, la solution e-learning est choisie par de nombreuses entreprises et révolutionne nos méthodes d'apprentissage. En effet, la formation e-learning, plus dynamique et flexible qu'un système de formation classique, permet de former ses collaborateurs plus facilement, plus simplement. L'établissement diminue ses coûts, l'apprenant gagne en motivation et en autonomie.

“ Le marché du e-learning devrait tripler d'ici 2025. Cette poussée se justifie par une volonté des RH de mettre en place des outils digitaux pour valoriser leur marque employeur. ”

“ Une solution positive avec laquelle l'entreprise renforce ses compétences et ses capacités humaines, individuelles et collectives. ”

Les e-learning sur étagère présentés dans ce catalogue, sont des formations 100% en ligne dites «clé en main», qui permettent un déploiement rapide et à moindre coût pour les entreprises. Chaque module est le résultat de la parfaite combinaison entre un expert métier, un ingénieur de formation et un expert digital.

À savoir, que le mobile learning, le micro-learning et la gamification constituent trois des composantes de l'e-learning les plus dynamiques.

En tant qu'organisme de formation professionnelle certifié Qualiopi, une prise en charge des formations sur étagère de RH Partners est possible par votre OPCO.



Notre plateforme digitale 360LEARNING

Vers une nouvelle vision de l'apprentissage...

- Des formations au travers de contenus **ludiques, riches et gamifiés** (articles, documents, quizz...)
- Une interface ergonomique vous permettant une **navigation intuitive**.
- Des **échanges collaboratifs** entre les apprenants et les experts.
- Une application pour les apprenants disponible sur **Android et iOS**.
- Un **suivi statistique** en temps réel des apprenants et la relance des retardataires **sur leur parcours en cours**.

Les objectifs de nos formations



Raffraichir ses **connaissances**



Renforcer ses **compétences**



Apprendre de **nouvelles techniques**



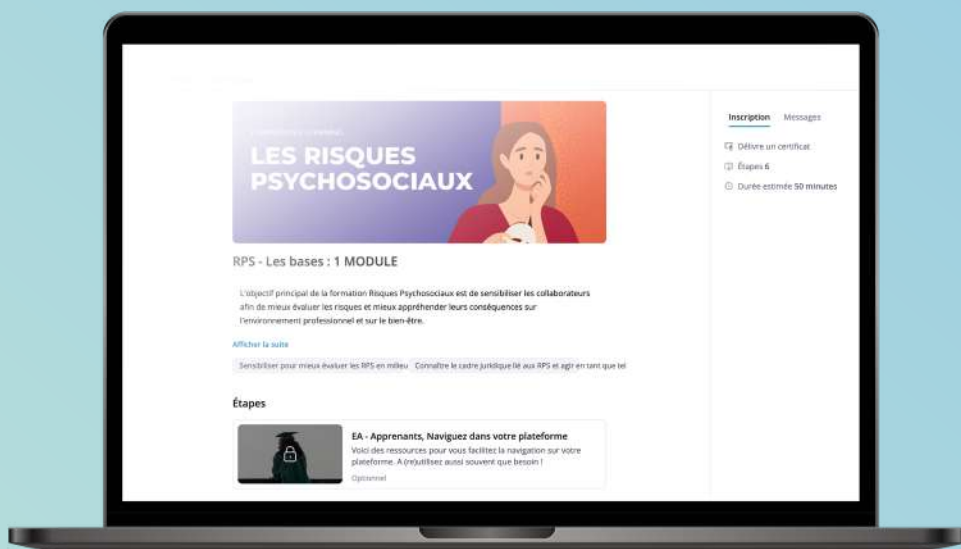
Se familiariser avec des **concepts**

“ Le **Blending Learning** séduit un nombre croissant d'organisations : **ces dispositifs mixtes**, mêlant présentiel et distanciel, gagnent 7 points, constituant **l'offre de formation** majoritaire

dans **39%** des structures souhaitant **développer efficacement et en masses les compétences.** ”



“ **La plateforme digitale 360Learning génère des taux de participations de 92% (soit 3 fois plus que les autres plateformes de formation).** ”





01 Sensibilisation aux Risques Psychosociaux

Sensibilisez vos collaborateurs et vos managers pour identifier les premiers signes et protéger ainsi vos équipes.

02 Les Risques Psychosociaux Module manager

Le module commence par un questionnaire de positionnement pour « inciter » l'apprenant à s'auto-positionner par rapport à la problématique des RPS dans sa pratique.

03 Comprendre pour prévenir les discriminations

Module de sensibilisation au cadre juridique et au processus de discrimination.

04 Recruter sans discriminer

Module de formation pour connaître le cadre juridique et les enjeux relatifs à la non discrimination en matière de recrutement.

01

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

MODULE SENSIBILISATION



50 minutes



Sonorisé



PC/Mobile

3 parties :

- Introduction aux RPS
- Connaître et identifier les RPS
- Vers qui se tourner

Un expert !

Serge Deltor

Chef de projet QVT au sein du groupe RH Partners
Ancien Directeur Régional d'Aract

Inclus des cas pratiques



L'objectif principal de la formation Risques Psychosociaux est de sensibiliser vos collaborateurs afin de mieux évaluer les risques et mieux appréhender leurs conséquences sur l'environnement professionnel et sur leur bien-être. Ainsi vous répondrez à votre obligation de prévention et renforcerez la qualité de vie au sein de votre entreprise.

PARTIE 1 - COMPRENDRE

- **Les RPS : de quoi parle-t-on ?**
- **Les causes des RPS**
- **La perception des déséquilibres**

PARTIE 2 - CONNAÎTRE

- **Les 3 niveaux de prévention**
- **Le cadre juridique**

PARTIE 3 - IDENTIFIER

- **Le facteur n°1 le stress**
- **Autres notions :**
 - Le burn-out
 - Le bore-out
 - Le harcèlement moral
 - Le harcèlement sexuel

PARTIE 4 - AGIR

- **Demander de l'aide**
- **Discuter de son travail**
- **Reprendre la main**

Le module fera alterner des définitions, présentations de modèles de déséquilibres (contrainte/ressource – effort/récompense - ...), approche systémique de situations de travail... avec des situations « pédagogiques » appuyées sur des témoignages de situations vécues « en voix off » avec mise en situation de l'apprenant pour qu'il donne sa compréhension et son avis sur ce qu'il entend.

02 LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

MODULE MANAGER



40 minutes



Sonorisé



PC/Mobile

3 OBJECTIFS :

- Être attentif à son équipe et à son comportement
- Savoir comment agir face aux RPS
- Connaître le cadre juridique

Un expert !

Serge Deltor

Chef de projet QVT au sein du groupe RH Partners

Ancien Directeur Régional d'Aract

Inclus des mises en situation



PARTIE 1 - QUESTIONNAIRE DE POSITIONNEMENT

PARTIE 2 - SAVOIR AGIR

- Repérer les signes de RPS dans mon équipe
- Connaître le cadre juridique

PARTIE 3 - AGIR

- Le facteur n°1 le stress
- Agir sur mon comportement
- Discuter et échanger sur ma pratique
- Agir contre les perceptions de discriminations
- Agir sur l'organisation du travail

PARTIE 4 - QUIZZ FINAL

Le module commence par un questionnaire de positionnement pour « inciter » l'apprenant à s'auto-positionner par rapport à la problématique des RPS dans sa pratique.

L'apprenant aura régulièrement l'occasion d'écouter des témoignages et de se prononcer ensuite sur le diagnostic et la meilleure manière de faire... Le module se termine par un Quizz final de 10 questions destiné à repérer ce qui est acquis et à accentuer la réflexion de l'apprenant que les 2 modules qu'il a suivi.

03

DIVERSITÉ COMPRENDRE POUR PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS



15 minutes



Sonorisé



PC/Mobile

2 OBJECTIFS :

- Appréhender le cadre légal relatif à la non-discrimination
- Comprendre le processus de discrimination

Des experts !

RH Partners est signataire de la charte de la diversité et les principes de non-discrimination sont au coeur de nos pratiques.

PRESENTATION



DIVERSITÉ

COMPRENDRE POUR PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS

1. CONNAÎTRE LE CADRE LÉGAL

- Technologies de l'information
- Sécurité de l'information

Précisions sur les notions d' «égalité des chances», «égalité de traitement», ...

2. COMPRENDRE LE PROCESSUS DE DISCRIMINATION

- Identifier les critères protégés définis par la loi et les différences de traitement autorisées
- Distinguer les opinions, les faits, les sentiments
- Précisions sur les notions de «préjugés», «stéréotypes», «discrimination»,

... Exemples de discriminations dans l'emploi.

INCLUS UN QUIZZ DE 10 QUESTIONS

La dernière partie du module est une évaluation sous forme de quiz reprenant les points évoqués. Un taux de réussite de 80% est nécessaire afin de valider le module et terminer la formation.



04 DIVERSITÉ

MODULE RECRUTER SANS DISCRIMINER



40 minutes



Sonorisé



PC/Mobile

PRESENTATION

3 OBJECTIFS :

- Acquérir une posture permettant d'éviter les risques liés à des pratiques discriminatoires au cours du processus de recrutement
- Réaliser des recrutements efficaces, sans se priver de compétences
- Comprendre les enjeux de la prévention des discriminations et de la mise en oeuvre de l'égalité de traitement

Des experts !

RH Partners est signataire de la charte de la diversité et les principes de non-discrimination sont au coeur de nos pratiques.

Inclus des grilles de préparation et d'analyse au format Excel à télécharger et personnaliser



La Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, art. 214, Jo du 28, « Art. L. 1131-2.-Dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins 1 fois tous les 5 ans ».

1. CONNAÎTRE LE CADRE LÉGAL

- Technologies de l'information
- Sécurité de l'information

Précisions sur les notions d' «égalité des chances», «égalité de traitement», ...

2. COMPRENDRE LE PROCESSUS DE DISCRIMINATION

- Identifier les critères protégés définis par la loi et les différences de traitement autorisées
- Distinguer les opinions, les faits, les sentiments
- Précisions sur les notions de «préjugés», «stéréotypes», «discrimination»,

... Exemples de discriminations dans l'emploi.

3. CONNAÎTRE ET MAÎTRISER LES OUTILS ET PROCÉDURES NON-DISCRIMINATOIRES DANS LE RECRUTEMENT

- Objectiver son processus de recrutement
- Formaliser le processus de recrutement et identifier les risques associés à chacunE des étapes
- Définir le poste, le profil et la grille de critères
- Rédiger une annonce dans le respect des règles
- Effectuer une présélection, trier des CV sans utiliser de critères discriminants
- Questionner en entretien : savoir poser les bonnes questions
- Faire un choix et le communiquer

4. QUIZZ DE 10 QUESTIONS

La dernière partie du module est une évaluation sous forme de quiz reprenant les points évoqués. Un taux de réussite de 80% est nécessaire afin de valider le module et terminer la formation.



RH PARTNERS
Conseil en Ressources Humaines

contact@rh-partners.com

www.rh-partners.com



RH Partners



rh_partners



RH PARTNERS