

# Développer sa fonction de conseil RH auprès des employeurs

## Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

## Public visé

Participant : conseiller en insertion professionnelle, chargé de projets, chargé des relations employeurs  
 - groupe de 8 à 12 personnes  
 Prérequis : aucun

## Durée

**2 jours** de formation consécutifs, soit 14 heures  
 Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

## Dates et délai d'accès

INTRA : calendrier fixé lors de votre prise de contact

Le délai entre la demande du client et le début de la prestation est estimé à un mois minimum (selon délais OPCO)

## Lieu

INTRA : en présentiel, dans vos locaux

## Accessibilité pour tous

Nous recommandons à tout participant en situation de handicap de nous signaler dès son inscription ses besoins spécifiques, pour l'accueillir dans les meilleures conditions.

Référent Handicap : J-F Parelon : 01 48 78 82 20  
 - [jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com) - [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](http://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

## Tarifs

INTRA : 3000 € HT pour un groupe de 6 à 12 participants

Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

## Contacts

François Bocquet - 06 12 21 72 84 - [f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
 Jean-François Parelon - 06 81 32 10 47 - [jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com)

Certains employeurs, notamment les TPE-PME, sont preneuses de conseils en développement RH et recrutement, ne disposant pas toujours des compétences requises en interne. Les acteurs de l'insertion ont ainsi un rôle à jouer auprès de ces structures qui recrutent, pour développer la collaboration avec celles-ci et favoriser le placement et l'intégration des bénéficiaires.

## Compétences visées

Apporter un premier niveau de conseil à des employeurs en matière de développement RH et de recrutement

## Objectifs pédagogiques

- Identifier les enjeux du conseil RH aux employeurs et leur valeur ajoutée pour le placement des bénéficiaires
- Trouver la posture adéquate pour entrer en contact avec les employeurs et les fidéliser
- Mener un pré-diagnostic RH pour comprendre leurs besoins et motivations en matière d'embauche
- Sensibiliser les employeurs au recrutement non-discriminatoire et à la responsabilité sociétale de l'entreprise
- Les conseiller sur les dispositifs d'aide à l'embauche et à la formation

## Méthodes pédagogiques

Pédagogie participative basée sur des apports interactifs, l'échange d'expériences, des cas concrets analysés en intelligence collective, des mises en situation, des réflexions et des « livrables » sur des pratiques et postures optimisées

## Moyens pédagogiques

- Accès à un "espace apprenant" en ligne, mettant à disposition les supports, fiches memo, outils et documents d'approfondissement
- En présentiel : salle de formation équipée d'un ordinateur, d'un vidéoprojecteur, d'un paperboard
- En distanciel : ordinateur avec micro et enceinte, connexion Internet – Envoi d'un tuto pour suivre la formation à distance avec l'outil zoom, avec consignes pour valider le bon fonctionnement des connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

## Formateur

Formateur expert de la relation individuelle et collective, de l'organisation des entreprises, des Ressources Humaines, du recrutement, avec une connaissance approfondie du secteur de l'insertion-emploi, de ses acteurs et dispositifs.

## Prérequis techniques

Pour les formations en distanciel : disposer d'un outil numérique avec caméra / son et d'une connexion internet

## Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises (quiz en début et en fin de formation)
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

## Moyens d'encadrement

Assist. pédagogique et technique : M.Houillon [m.houillon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:m.houillon@ressourcesetcarrieres.com)  
 Référent handicap : J-F.Parelon [jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com)  
 01 48 78 82 20 lun. à ven. (9h30-13h, 14h-17h30)

## Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2022 : 19,2 / 20

## Programme Développer sa fonction de conseil RH auprès des employeurs

JOUR 1

### Appréhender la démarche RH d'un employeur et la valeur ajoutée apportée par une structure d'insertion

Les 4 volets RH du parcours d'un salarié : recrutement, développement des compétences, bien-être au travail, mobilités

Les enjeux du recrutement et du développement des compétences face aux besoins en compétences de l'entreprise

L'offre actuelle de sa structure en matière de conseil RH : ce qui fonctionne, difficultés, ce qui est à développer

Répondre aux besoins de l'employeur : domaines légitimes du conseiller en insertion ou mobilisation des expertises de ses partenaires

*Etat des lieux et partage de pratique autour du conseil RH aux employeurs, mis en place dans sa structure*

### Clarifier les attentes et mener un pré-diagnostic RH : 4 étapes clés

Légitimer sa présence et renforcer sa crédibilité professionnelle en se posant en tant qu'expert

Explorer les besoins en conseil RH de l'employeur avec un questionnement spécifique

Accentuer l'intérêt de l'interlocuteur avec des arguments efficaces, en répondant aux questions/objections

Déclencher l'engagement ou engager l'interlocuteur dans une prochaine étape

*Mise en pratique : élaboration d'une présentation et d'un argumentaire puis simulation d'entretiens en théâtre-forum*

### Recrutement : accompagner à la préparation, au sourcing et à la sélection des candidats

La clarification du besoin de recrutement après concertation avec les interlocuteurs concernés

L'identification des aides possibles à l'embauche (alternance, contrats aidés...)

L'élaboration ou l'ajustement de la fiche de poste et la définition du profil de candidat idéal

La rédaction de l'annonce et les stratégies de sourcing selon les profils recherchés

Le tri des CV, la pré-sélection par téléphone, l'entretien, les outils et tests complémentaires de sélection

*Etude de cas "fil rouge" de recrutement : à partir des informations sur l'entreprise, clarification du profil recherché, rédaction d'une fiche de poste et élaboration de l'annonce*

JOUR 2

### Sensibiliser l'employeur au recrutement non-discriminatoire

Définir une politique RH non discriminatoire, entre obligations légales et responsabilité sociétale de l'entreprise

Les cas de discrimination à l'embauche, les risques encourus par l'employeur, les recours pour le salarié

Les erreurs à éviter dans chaque étape du processus, les sujets à ne pas aborder en entretien d'embauche

*Vidéo commentée - Application : proposition des ajustements dans les critères et le processus de recrutement pour ne pas discriminer*

### Participer à la mise en place du processus d'intégration du nouveau collaborateur

L'identification des interlocuteurs « support » dans la structure

Le rendez-vous d'intégration, l'entretien tripartite

La mise en place d'un parcours d'intégration avec des points d'étapes et un éventuel tutorat

La validation de la période d'essai

*Echange de pratiques sur ce qui est mis en place dans sa structure et des pistes d'amélioration - Co-construction d'une check-list pour préparer l'arrivée d'un collaborateur - Adaptation d'une grille d'évaluation de période d'essai*

### Conseiller sur l'évaluation des besoins en formation et l'élaboration du plan

La distinction entre entretien annuel d'appréciation et entretien professionnel, cadre légal et obligations

Le recueil des besoins de formation à partir des ces entretiens, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise

La construction du plan de développement des compétences en intégrant les sources et dispositifs de financement

*Cas pratique : Ebauche d'un plan de développement des compétences - Application à sa fonction de conseil RH*

### Orienter sur les dispositifs de développement de compétences et les sources de financement disponibles

Les sources de financement par les opérateurs de compétences (OPCO)

Les dispositifs complémentaires au plan de développement des compétences

Comment optimiser les « enveloppes » à disposition

*Etude de cas : Optimiser le financement du plan de développement des compétences d'une TPE en mobilisant les dispositifs de financement possibles*