# 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, chargé des relations employeurs – groupe de 8 à 12 personnes
Pré-requis : 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, nous consulter

## 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 : Isabelle Sauvage : 01 48 78 82 20 – contact@ressourcesetcarrieres.com - ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/

## Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (Pôle Emploi), FNE-Formation, fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

## Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com
Jean-François Parelon – 06 81 32 10 47 – 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 developper 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

## Objectifs pédagogiques

-Identifier les enjeux du conseil RH aux employeurs et sa 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
-Maitriser 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 connections audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

## Formateur

PAMELA DE SMET a une Maîtrise en Administration Economique et Sociale, un Master2 en gestion du personnel et un titre de psychologue du travail complété par un DFSSU Pratiques de psychothérapie.
Elle exerce durant 18 ans en tant que chargée de mission puis de Responsable des Ressources Humaines en secteur privé (banque, culture, restauration) et public (territorial et audiovisuel). Elle oriente ensuite son parcours vers la formation sur les sujets RH, la professionnalisation des CIP, l'analyse de pratique et mène des bilans de compétences. Elle a régulièrement en charge des missions de valorisation de la QVT

## Pré-requis techniques

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

## Modalités d'évaluation

- Une évaluation continue durant la formation
- Une évaluation des compétences acquises
- Une évaluation qualité de l'action (questionnaire de satisfaction)
- Une évaluation différée à 6 mois

## Moyens d'encadrement

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

## Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2022 : 17,9 / 20

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

JOUR 1

## La démarche RH d'un employeur et la valeur ajoutée d'une structure d'insertion

Les 4 volets RH du parcours d'un salarié : recrutement, développement des compétences, bien-être, mobilité
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 ou mobilisation 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 : elaboration d'une presentation et d'un argumentaire puis simulation d'entretiens en théâtre-forum*

## Recrutement : accompagner, 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, CIE, PEC, 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, redaction d'une fiche de poste et d'une 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

*Échange de pratiques sur ce qui est mis en place dans sa structure et des pistes d'amélioration – Co-construction d'une check-list pour preparer 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 legal et obligations
Le reccueil 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 : élaboration des grandes lignes d'un plan de développement – application à sa fonction de conseil RH*

## Orienter sur les dispositifs de montée en compétences et sources de financement

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*