RESSOURCES ET CARRIÈRES

CATALOGUE 2024 DE NOS PRESTATIONS

Formations, bilans de compétences, coaching, analyse de pratique, séminaires

V1.9-24.03.26

Qui sommes-nous ?

Ressources et Carrières, organisme de formation et centre de bilans de compétences, accompagne depuis 2003 le développement des compétences et la mobilité professionnelle des équipes et des hommes, dans le respect de leur diversité et de leurs valeurs.

Il s'appuie sur une équipe de consultants, experts dans leur domaine, qui pratiquent une pédagogie alliant la posture « coach », le travail collaboratif et l'approche expérientielle.

Notre ADN est issu de **nos expériences** « terrain » d'accompagnement de publics sensibles : « jeunes », « séniors », personnes confrontées à des problématiques de santé / handicap.

Notre expertise, développée autour de l'**accompagnement** et la **gestion des relations**, tant en contexte **managérial** qu'en **accompagnement socio-professionnel**, nous permet de proposer des formations inter-entreprises, dédiées tant aux acteurs de l'insertion qu'aux PME.

Notre offre de formation

Nos actions de formation sont issues de nos 6 expertises clés : **Management – Accompagnement – Communication & gestion de conflits – Efficacité professionnelle – Ressources humaines – Handicap& Diversité.**
Elles se déclinent sous différentes formes :

- **Parcours de formation certifiants RSCH,** « éligibles CPF », proposé en inter-entreprises ou en intra-entreprise
- **Formations courtes** (1 à 3 jours), proposées sur la base d'un catalogue de formation issu de nos expertises clés, et ajustables à des situations professionnelles particulières
- **Formations « sur mesure »,** dispensées en intra-entreprise, pour répondre aux besoins de formation spécifiques des équipes

Toutes nos formations peuvent être dispensées en présentiel ou en distanciel, selon les demandes spécifiques du client.

Autres prestations :

- **Bilan de compétences** de **14 heures** face à face, ou encore de **20 heures**, dans le cas d'une situation spécifique ou complexe : maladie ou handicap, problématique de fin de carrière…
- **Temps d'analyse de pratique**, en intra ou inter - établissement d'un même groupement
- **Séminaires d'équipe** pour renforcer la cohésion et co-construire
- **Coaching individuel** ou d'équipe, pour accompagner la recherche de solutions créatives

Nos engagements qualité

Cabinet indépendant, nous intégrons depuis nos débuts une démarche qualité au service de nos clients, afin d'offrir des prestations au plus proche de leurs besoins.
Ressources et Carrières détient l'habilitation Qualité QUALIOPI, en tant qu'organisme de formation et centre de bilans de compétences.
Il est également signataire de la CHARTE ADMICAL DU MÉCÉNAT et de la CHARTE DE LA DIVERSITÉ.

Ils nous font confiance

Acteurs associatifs et du service public

- EPIDE, Région Nord Pas de Calais, MINISTÈRE de la Défense, Préfecture de Police de Paris, CNRS…
- Plateformes RH : Grand Paris Seine Ouest, Grand Orly Seine Bièvre, Rive de Seine, Métropole Nantaise
- VILLES du Chesnay, de Choisy-Le-Roi, Vaucresson, Vitry
- MISSIONS LOCALES : Paris, Versailles, du Mantois, Bords de Marne, Sud Essonne, Colombes, Saint Germain en Laye, Crepy en Valois, Mâcon, Pays Messin, Pau, Chalon sur Saône, Troyes, Douai, Tourcoing, Aigle Mortagne, Autun, Molsheim, Strasbourg, Dijon, Lure, Guadeloupe, Martinique, Mayotte…
- RÉSEAUX MISSIONS LOCALES : RML92, ADML78, ARML Bourgogne Franche-Comté, Bretagne, Pays de la Loire, Grand-Est, Hauts-de-France, Île-de-France- Corse, Normandie, Nouvelle Aquitaine, Auvergne-Rhône-Alpes, Centre Loire, PACA
- HUB DE LA RÉUSSITE (réseau « Ecole de la 2e Chance » des départements 77, 78, 91)
- ATOUT PLIE Nord-Ouest 91, PLIE de Clichy, Colombes, Gennevilliers, Nord-Essonne, Orly-Choisy, Plaine Centrale, Plaine Commune (Stains), Val d'Orge, Villeneuve- Asnières
- Association APF (Paralysés de France), Association Vaincre la mucoviscidose

Entreprises

- Accor, Adami, Aditia Lease, APF, Arcelormittal, Axa Assistance, BNP Paribas, BRED, Citya, Colt, Danone, Deutsche Telekom, Diaminter, Doyen Auto, Foncia, Galeries Lafayette SA, Gedex, Groupement de l'Intérim Français, Groupe Lucien Barrière, Groupe Louis Vuitton, GSF, Harris Interactive, ISS Services, Jean d'Estrées, Louvre Hotels, LVMH, Mulliez, Société Française d'Energie Nucléaire, Open, Orange, Permaswage, Rolex France, Solystic, Spirec, SSP, Tiara Hotels, Yvelin …

Notre pédagogie et ses modalités

Notre conviction est que le développement des compétences ne peut être démontré qu'au travers des changements de comportements et de pratiques, les compétences n'étant considérées comme acquises que lorsqu'elles sont mises en œuvre. C'est la raison pour laquelle notre pédagogie intègre les éléments suivants :

- Alternance d'**apports**, de **travaux en sous-groupes** et de **phases réflexives et interactives,**
- **Tests** et **autodiagnostics,**
- **Expérimentations** en équipe avec **retours d'expérience** partagés,
- Réflexion sur l'**adaptation des outils** et **process** à son quotidien, **professionnel et plan personnel de progrès.**

Pour chaque formation, un accès à un "espace apprenant" en ligne, mettant à disposition les supports, fiches memo, outils et documents d'approfondissement

Toutes nos formations inter-entreprises sont synchrones, et proposées en présentiel ou en distanciel, selon les modules et les sessions.

Présentiel — En présentiel Paris 02

Distanciel — Formation à distance via Zoom

Nos formateurs

Ressources et carrières compte 15 consultants-formateurs issus de l'entreprise, des secteurs public et associatif, avec des expertises pluridisciplinaires (coachs certifiés, psychologues du travail, professionnels du handicap, médiateurs, anciens dirigeants d'associations ...) ; Experts dans la gestion de la relation, ils maitrisent un inventaire de personnalité (Golden, MBTI, Process Com, AT...) et ont mené un travail de développement personnel d'au moins 2 ans. Ils sont formés à nos méthodes, et partagent notre éthique et nos valeurs.

Ils ont une expérience de 10 à 20 ans, principalement à des postes de cadres supérieurs en RH, management, commercial ou finance, en entreprise, établissement public ou associatif.

Ils ont été **formés** en Ressources Humaines, **maîtrisent** les techniques de management et d'**animation d'équipe** et exercent depuis plus de cinq ans en tant que consultant-formateur.

Comment s'inscrire à nos formations inter-entreprises ?

Pour une inscription, préciser les nom, adresse et n° de Siret de votre structure, ainsi que les nom, prénom et adresse mail du participant.

Un devis nominatif et le programme de la formation concernée vous sont adressés pour votre demande de prise en charge auprès de votre organisme financeur.

- Délais d'inscription : 3 jours ouvrés minimum avant la formation.
  En cas de prise en charge par un OPCO : 1 mois avant la formation (cf. délai de traitement).
- À réception de votre devis signé, envoi d'un accusé de réception pour confirmer la participation ou l'inscription sur liste d'attente.
- Une convention est établie pour les formations avec participation financière.
- Envoi d'un questionnaire préalable en ligne pour connaître le profil et attentes de la personne inscrite.
- Convocation adressée au participant 1 semaine avant la session.
- Pour les formations en distanciel, un lien est envoyé par mail pour rejoindre la salle virtuelle.

Pour organiser une de nos formations chez vous en intra-entreprise, un séminaire, une action de coaching ou un bilan de compétences merci de nous contacter !

Renseignements et inscriptions

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

www.ressourcesetcarrieres.com/

SOMMAIRE DE NOS PRESTATIONS 2024

Modalités pédagogiques	Présentiel	**Inter entreprises** : dans notre salle de formation Paris 02 **Intra entreprise** : sur votre site	Distanciel	Formation à distance via Zoom	**INTER** : formation en inter-entreprises; avec des participants de différentes structures **INTRA** : formation en intra-entreprise; avec des participants de la même structure

Formations

1. *Management - Encadrement*

• Manager son équipe au quotidien	3 jours	Présentiel	INTRA	Dates à fixer ensemble	Page 12
• Motiver et fidéliser ses collaborateurs	2 jours	Présentiel	INTRA	Dates à fixer ensemble	Page 14
• Pratiquer le management collaboratif avec les outils de l'intelligence collective	3 jours	Distanciel	INTER	07/10 - 08/10 - 06/11	Page 16
• Accompagner le changement au niveau humain dans sa structure	2 jours	Distanciel	INTER	Dates à fixer ensemble	Page 18
• Exercer la fonction de tuteur	2 jours	Présentiel	INTRA	Dates à fixer ensemble	Page 20
• **Parcours Managérial certifiant** " Manager une équipe dans le changement " (Certification RSCH n° RS5242)	10 jours	Paris 02	09/09 - 10/09 2024 07/10 - 08/10 2024 04/11 - 05/11 2024 25/11 - 26/11 2024 06/01 - 07/01 2025	14/10 - 15/10 2024 12/11 - 13/11 2024 09/12 - 10/12 2024 13/01 - 14/01 2025 06/02 - 07/02 2025	Page 22

2. *Accompagnement – Insertion*

• Etablir un diagnostic individuel de situation	2 jours	Présentiel	INTRA	Dates à fixer ensemble	Page 24
• Co-élaborer un projet et un parcours d'insertion	2 jours	Distanciel	INTER	17/12 - 18/12	Page 26
• Soft skills : identifier et développer les compétences transversales	2 jours	Distanciel	INTER	Dates à fixer ensemble	Page 28

Formations

• Concevoir une action collective et animer un groupe avec les outils collaboratifs	3 jours	Distanciel	INTER	Dates à fixer ensemble	Page 30
• Valoriser l'estime de soi et la confiance en soi pour faciliter le passage à l'action	2 jours	Distanciel	INTER	27/06 - 28/06	Page 32
• Gérer la frustration et les émotions du jeune	2 jours	Distanciel	INTER	09/12 - 10/12	Page 34
• Aborder les sujets sensibles : hygiène, présentation	1 jour	Distanciel	INTER	13/09	Page 36
• Rédaction de CV et écrits professionnels : aider le bénéficiaire à se démarquer et convaincre	2 jours	Présentiel	INTRA	Dates à fixer ensemble	Page 38
• Recruter et animer une équipe de parrains	2 jours	Présentiel	INTRA	Dates à fixer ensemble	Page 40
• Développer et fidéliser un réseau d'employeurs et de partenaires	2 jours	Paris 09	INTER	24/06 - 25/06	Page 42
• Développer sa fonction de conseil RH auprès des employeurs	2 jours	Présentiel	INTRA	Dates à fixer ensemble	Page 44
• S'approprier les méthodes, posture et outils du coordinateur CEJ	3 jours	Distanciel	INTER	21/05 - 22/05 - 12/06 14/10 - 15/10 - 14/11	Page 46
• **Parcours certifiant dédié aux Conseillers en insertion professionnelle** " Élaborer et conduire des transitions vers l'insertion et l'emploi en individuel et collectif " (Certification RSCH n° RS5242)	10 jours	Distanciel	INTER	16/09 - 17/09 2024 03/10 - 04/10 2024 07/11 - 08/11 2024 21/11 - 22/11 2024 12/12 - 13/12 2024	Page 48

Formations

3. Communication – Gestion de conflits

• Valoriser sa prise de parole en public	2 jours	Présentiel	INTRA	Dates à fixer ensemble	Page 50
• Optimiser les relations d'équipe avec la Process Communication®	3 jours	Présentiel	INTRA	Dates à fixer ensemble	Page 52
• Gérer les émotions et désamorcer les conflits	2 jours	Distanciel	INTER	Dates à fixer ensemble	Page 54

4. Efficacité professionnelle

• Optimiser sa gestion du temps et son organisation pour plus de sérénité au travail	2 jours	Présentiel	INTRA	Dates à fixer ensemble	Page 56
• Conduire des réunions éfficaces en présentiel ou à distance	2 jours	Présentiel	INTRA	Dates à fixer ensemble	Page 58
• Conduire un projet : planifier, mobiliser, piloter	2 jours	Distanciel	INTER	07/11 - 08/11	Page 60

5. Ressources Humaines

• Préparer et conduire efficacement ses entretiens RH : entretien annuel et entretien professionnel	2 jours	Distanciel	INTER	Dates à fixer ensemble	Page 62
• Améliorer son processus de recrutement et sa pratique d'intégration des nouveaux salariés	2 jours	Distanciel	INTER	Dates à fixer ensemble	Page 64
• Favoriser la qualité de vie au travail pour mieux impliquer ses équipes	2 jours	Paris 09	INTER	30/05 - 31/05 02/12 - 03/12	Page 66
• AFEST : mettre en place la formation en situation de travail dans sa structure	2 jours	Présentiel	INTRA	Dates à fixer ensemble	Page 68

Formations

6. *Handicap et diversité*

• Accompagner une personne en situation de handicap	2 jours	Distanciel	INTER	06/06 - 07/06 18/11 - 19/11	Page 70
• Repérer les souffrances physiques et psychiques pour mieux accompagner ou orienter	3 jours	Distanciel	INTER	16/09 - 17/09 - 11/10	Page 72
• Optimiser le recrutement, l'intégration et le maintien de personnes handicapées dans l'emploi	2 jours	Présentiel	INTRA	Dates à fixer ensemble	Page 74
• Recruter sans discriminer	2 jours	Présentiel	INTRA	Dates à fixer ensemble	Page 76
• Appréhender les spécificités intergénérationnelles pour mieux exploiter la complémentarité d'équipe	1 jour	Présentiel	INTRA	Dates à fixer ensemble	Page 78

SOMMAIRE DE NOS PRESTATIONS 2024

Autres prestations

Bilan de compétences

• Bilan de compétences REFERENCE 14 heures face à face	14 heures	Paris 02 Distanciel	Les dates sont définies par le consultant bilan et le bénéficiaire	Page 82
• Bilan de compétences REFERENCE APPROFONDI 20 heures face à face	20 heures	Paris 02 Distanciel		Page 84

Coaching - Analyse de pratique - perfectionnement

• Prestation de coaching individuel	À définir	Présentiel Distanciel	Les dates sont définies par le coach et le bénéficiaire	Page 86
• Analyse de pratique “Conseillers en insertion professionnelle”	À définir	Présentiel Distanciel	Les dates sont définies par le coach et le bénéficiaire	Page 88
• Formation : ateliers de perfectionnement “managers”	5 demi-journées	Distanciel	13/09/24 - 11/10/24 - 08/11/24 - 12/12/24 - 09/01/25	Page 90

Séminaire

• Séminaire “Accompagnement d’équipe”	1 à 2 jours	Présentiel	Les dates sont à définir	Page 92

FORMATIONS

Manager son équipe au quotidien

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Toute personne amenée à manager une équipe ou qui souhaite renforcer ses compétences managériales - groupe de 6 à 12 pers.
Pré-requis : aucun

Durée

2 + 1 jours après intersession de formation consécutifs, soit 21 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

Préparer sa prise de fonction ou consolider ses compétences de manager permet de créer une base solide sur laquelle s'appuyer pour prendre les rênes de son équipe et gagner en sérénité et en efficacité professionnelle. Cela nécessite aussi d'évoluer personnellement en développant la connaissance de soi, de ses forces et faiblesses et en trouvant son propre style de management

Compétences visées

Manager une équipe avec pertinence et efficacité

Objectifs pédagogiques

-Adopter la bonne posture et une communication efficace en entretien
-Faire passer les messages de façon pédagogique et motivante
-Mobiliser, responsabiliser et déléguer avec efficacité
-Favoriser la collaboration d'équipe pour soutenir la cohésion et la performance
-Evaluer les performances individuelles et collective à partir des objectifs fixés
-Interagir avec pertinence en situations tendues

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&postures optimisées

Moyens pédagogiques

- Accès à un "espace apprenant" 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

VIRA HENG est formée au Master en Management de l'EM Lyon et au DESU Pratique du coaching de l'Université de Paris 8. Elle a travaillé pendant 15 ans dans l'édition en tant que Manager sur des fonctions commerciales et marketing dans des grands groupes d'édition. Aujourd'hui coach et formatrice, elle accompagne les dirigeants, managers, professionnels et demandeurs d'emplois à révéler leur potentiel, à résoudre leurs problèmes complexes, et à retrouver un mieux-être dans leur travail. Elle s'appuie particulièrement sur l'approche systémique stratégique et les pratiques narratives dans ses accompagnements individuels et collectifs.

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 Manager son équipe au quotidien

JOUR 1

Appréhender son rôle de manager

Clarification de sa mission, de son périmètre d'action
Stades de développement du manager : du « spécialiste » au « manager-facilitateur »
Organisation du manager : gestion du temps, priorisation, délégation

Auto-diagnostic, échanges, apports . Pistes d'amélioration

Cerner son mode relationnel et développer une communication assertive

Identifier son style de communication préférentiel et ses comportements sous stress
Pratiquer l'écoute active : posture assertive, questionnement, reformulation
Adopter une écologie personnelle efficace pour gérer son stress

Retours sur le style relationnel de chacun, apports, mises en situation d'entretiens . Auto-test du niveau de stress, expérimentation de la gestion de stress

Mener les entretiens managériaux : entretiens d'évaluation, de recadrage, de délégation

Préparer et conduire l'entretien annuel, évaluer et fixer des objectifs SMART
Piloter le suivi avec des outils et des indicateurs pertinents
Mener un entretien de recadrage de façon constructive
Pratiquer l'entretien de délégation pour impliquer et développer l'autonomie

Application : élaboration d'objectifs SMART . Mise en situation des 3 types d'entretiens.

JOUR 2

Accompagner le développement de ses collaborateurs par un management adapté

Discerner les différents styles de management avec leurs avantages et limites
S'adapter au niveau d'autonomie du collaborateur
Accompagner la progression gagnante et éviter les écueils

Questions / réponses, apports, étude de cas

Mettre en place les conditions nécessaires à la motivation de son équipe

Appréhender les 7 points favorisant la motivation
Reconnaître les réussites, formuler des critiques constructives
Favoriser la collaboration intergénérationnelle

Vidéo. Analyse d'un cas concret. Elaboration d'actions concrètes. Jeux de rôles.

JOUR 3 (après intersession)

Impliquer et faire collaborer en réunion d'équipe

Revisiter des étapes d'une réunion productive
Adapter le format à l'objectif de la réunion et la dynamiser
Maitriser les bases de l'animation et de la gestion du groupe

Application : construire le TOP d'une réunion. Simulation d'animation. Quizz : Préparation de sa prochaine réunion

Gérer les tensions d'équipe, du recadrage à la régulation

Recadrer à partir d'un cadre posé et réguler une attitude individuelle
Pratiquer une régulation en groupe
Faire face à l'agressivité et trouver les mots pour apaiser

1.

Partage sur des situations difficiles. Expérimentation à partir des situations vécues.

Motiver et fidéliser ses collaborateurs

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Manager, encadrant, chef de projet – groupe de 6 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

Savoir retenir ses collaborateurs permet à une structure de diminuer son turnover avec un impact positif au niveau organisationnel et financier, de garder les talents et d'éviter de devoir recruter. La motivation et la fidélisation sont des atouts majeurs de performance et restent les meilleurs leviers pour conserver ses salariés

Compétences visées

Motiver et fidéliser les membres de son équipe en mobilisant les leviers pertinents, tout au long de leur parcours dans la structure

Objectifs pédagogiques

- Cerner les enjeux de la motivation et de la fidélisation des collaborateurs
- Sécuriser son activité en appréhendant les risques liés au turnover
- Appréhender les leviers de la fidélisation, adaptés à son entreprise
- Connaître les moyens de fidélisation des collaborateurs : avantages, conditions, coût

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&postures optimisées

Moyens pédagogiques

- Accès à un "espace apprenant" 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 Motiver et fidéliser ses collaborateurs

JOUR 1

Les enjeux de la fidélisation

Coûts et problématiques liés au turnover et au recrutement
Impact d'un turnover élevé sur l'équipe
Liens entre motivation, engagement et performance
Enjeux de la motivation et la fidélisation des collaborateurs

Partage d'expérience entre les participants, complété par le formateur

Les facteurs favorisant la motivation et l'engagement

Besoins psychologiques et peurs quand on travaille en groupe
Attentes d'un collaborateur par rapport au manager et à l'équipe
7 points à prendre en compte pour favoriser l'engagement d'un collaborateur

Application : Diagnostic des conditions d'engagement d'un collaborateur et pistes d'action.

La mise en place des conditions de la fidélisation dans son entreprise

Ambiance et cadre de travail
Organisation et process en place
Transparence et régularité de la communication
Flexibilité des horaires et télétravai

Quizz : les conditions de la fidélisation dans mon entreprise

L'intégration appropriée du salarié

Arrivée d'un collaborateur : organisation et communication en amont
Définition précise des missions, des objectifs, des possibilités d'évolution….
Etablissement d'un plan d'intégration
Accompagnement de la progression du collaborateur pendant la période d'essai

Application : co-construction d'une check-list pour préparer l'arrivée d'un collaborateur - découverte d'un document d'appréciation de la période d'essai -

JOUR 2

La fidélisation par des conditions et avantages adaptés : intéressement financier et avantages sociaux

La rémunération
La participation aux fruits de l'expansion
L'intéressement aux bénéfices
Le plan épargne d'entreprise
Les avantages individuels en nature : voiture de fonction, téléphone portables, ordinateur…
Les autres avantages : Tickets restaurant, chèques vacances, chèques cadeau
Les différents volets de la prévoyance

Partage de pratique - Etude de cas : rémunération avec partie variable

Un management adapté qui fidélise ses salariés

Un management ajusté au degré d'autonomie du collaborateur
Des leviers de motivation managériale spécifiques à chaque génération
La montée en compétences du salarié : formation, coaching, tutorat…
La gestion des « talents »
Les actions ponctuelles pour « booster » les équipes

Réflexion guidée en sous-groupes – Partage de bonnes pratiques complétées par le formateur – Application : élaboration de propositions d'amélioration pour sa structure avec plan d'actions

Pratiquer le management collaboratif avec les outils de l'intelligence collective

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : manager d'équipe, encadrant – groupe de 6 à 12 personnes
Pré-requis : aucun

Durée

2+1 jours de formation avec intersession, soit 21 heures
Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

Dates et délai d'accès

INTER : **07,08 octobre** et **06 novembre 2024**
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

INTER : en distanciel , via Zoom

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

Inter-entreprises : 990 € HT plus TVA / pers.
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

L'Intelligence Collective, c'est l'art du travailler ensemble, de mettre un groupe dans les meilleures conditions pour faire émerger des idées, co-construire des solutions, prendre des décisions ensemble.
Mettre en place des pratiques collaboratives au sein de son équipe permet de fluidifier la communication, d'améliorer la qualité des interactions, de libérer la créativité, de mobiliser les compétences cachées, de renforcer la motivation et la cohésion du collectif.

Compétences visées

Intégrer l'intelligence collective dans son mode de management et renforcer la collaboration et la synergie d'équipe avec les outils collaboratifs.

Objectifs pédagogiques

- Connaître les bases de la dynamique de groupe
- Comprendre les principes de l'intelligence collective, son effet sur la créativité et la synergie d'équipe
- Adopter une posture de facilitateur pour mobiliser et faire collaborer
- Mettre en place les outils collaboratifs dans l'animation d'équipe

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

MARIE-CÉCILE POMMIER est formatrice, facilitatrice et coach, certifiée en Process Communication©. Plus de 15 ans d'expérience en entreprise façonnent sa connaissance des organisations. Elle a exercé différentes fonctions en tant que salariée : pilote de projet dans le cadre de lancement de produits, responsable de centre de formation et manager dans un grand cabinet de conseil avec des missions diversifiées allant de la maîtrise d'ouvrage, à l'accompagnement de transformations en passant par l'audit d'organisation. Depuis 2010, elle intervient auprès d'individus et de collectifs, dans des parcours diversifiés, avec en fil rouge la professionnalisation des managers et le rapprochement des équipes.

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 Pratiquer le management collaboratif avec les outils de l'intelligence collective

JOUR 1

Appréhender le fonctionnement d'un groupe, faire l'état des lieux des pratiques

Comprendre les comportements, les peurs et les besoins d'un individu au sein d'un collectif
Identifier les étapes du développement d'une équipe, les leviers et les points de vigilance
Cerner le mode "reunion" parmi les types de communication de l'encadrant

Faire l'état des lieux du fonctionnement de son équipe, repérer d'éventuels dysfonctionnements, identifier les modes de communication de l'encadrant.

Rappeler les points clés du mode réunion

Décider du type de réunion et de l'ordre du jour, fixer le T.O.P. (Thème-Objectifs-Plan)
Cerner le rôle d'animation et de coordination de l'encadrant
Soigner le compte rendu et le partage de documents en post réunion

Quizz : mes bonnes pratiques et points de progrès. Préparation du T.O.P. de ma réunion « fil rouge ».

Poser en reunion le cadre et les règles de l'Intelligence Collective (IC)

Prendre la posture du manager-facilitateur et pratiquer la communication assertive
Co-élaborer le nouveau cadre et poser les règles de l'Intelligence Collective
Adopter une organisation et des rituels favorisant la collaboration en réunion

Application : co-construire les règles de fonctionnement et des objectifs collectifs. Partage et mises en situation d'inclusions et déclusions

JOUR 2

Fédérer et mobiliser son équipe en intelligence collective

Impliquer et faire collaborer les participants de la réunion à travers l'affectation de différents rôles
Utiliser les "feed-back" et les signes de reconnaissance pour faire des prises de conscience et valoriser
Mobiliser en collectifs de travail dans la responsabilisation et l'entraide

Application : préparation et animation de séquences de réunion. Adaptation des outils à sa pratique professionnelle.

Mettre à profit l'intelligence collective avec des techniques et outils collaboratifs

Solliciter la créativité, enrichir les idées et les transformer en actions concrètes
Résoudre des problèmes et prendre des décisions en groupe
Décloisonner les pratiques et partager les expertises
Présentation de techniques et outils : brainstorming, KISS, REX, "world café", "les chapeaux de Bono", Co-Dév..

Application : concevoir et animer sa reunion en choisissant les outils adaptés.

S'approprier le co-développement pour s'entraider et progresser entre pairs

Appréhender la démarche de co-développement, ses règles, son processus
Expérimenter les 4 étapes d'un co-développement "flash", de l'exposé d'une situation à la synthèse et plan d'action

Mise en situation d'une session « flash » de co-dév à partir d'une problématique apportée par un participant. Feuille de route pour l'intersession

JOUR 3 (après intersession)

Pratiquer le retour d'expérience (REX) pour ancrer sa pratique

Après rappel des objectifs fixés, identifier les actions menées, les réussites et difficultés rencontrées
Accueillir les pistes de solution en Intelligence Collective et décider des ajustements retenus

Mobiliser les bons leviers pour clarifier les malentendus et les tensions d'équipe

Recadrer à partir du cadre posé, répondre avec pertinence aux objections et critiques
Pratiquer une régulation individuelle face à un collaborateur qui dysfonctionne
Mener une régulation collective pour désamorcer une situation tendue

Choisir les stratégies adaptées aux situations concrètes de tension dans un collectif - Mise en situation de séquences

Accompagner le changement au niveau humain dans sa structure

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Manager, encadrant, responsable d'équipe – groupe de 6 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

INTER : en distanciel, via Zoom

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

Inter-entreprises : 690 € HT plus TVA / pers.
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

Les transformations organisationnelles engendrent souvent des difficultés et des tensions au sein des équipes. Accompagner le changement au niveau humain est fondamental pour réussir un projet de transformation, en s'appuyant sur des process et outils.

Compétences visées

Accompagner son équipe au changement

Objectifs pédagogiques

-Comprendre les comportements humains et les processus de groupe face au -changement
-Anticiper les risques liés à la conduite de changement
-Identifier les clés pour aider les personnes à mieux l'accepter
-Utiliser les bons leviers pour accompagner l'équipe dans la transition
-Mettre en place une communication interne adaptée

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&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

MARIE-CÉCILE POMMIER est formatrice, facilitatrice et coach certifiée en Process Communication©. Plus de 15 ans d'expérience en entreprise façonnent sa connaissance des organisations. Elle a exercé différentes fonctions en tant que salariée : pilote de projet dans le cadre de lancement de produits, responsable de centre de formation et manager dans un grand cabinet de conseil avec des missions diversifiées allant de la maîtrise d'ouvrage, à l'accompagnement de transformations en passant par l'audit d'organisation. Depuis 2010, elle intervient auprès d'individus et de collectifs, dans des parcours diversifiés, avec en fil rouge la professionnalisation des managers et le rapprochement des équipes.

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 Accompagner le changement au niveau humain dans sa structure

JOUR 1

Décrypter les mécanismes et l'impact du changement

Appréhender les sources internes et externes de changement, les résistances et forces motrices
Cerner son incidence sur les comportements individuels et d'équipe
Analyser un projet de changement : risques, gains et pertes au niveau individuel et collectif

Identification et décryptage de situations de changement apportées par les participants – Partage de pratique

Appréhender les 5 étapes clés pour accompagner le changement dans sa structure

Faire l'état des lieux et prendre le pouls de l'équipe
Préparer la reunion de lancement : messages à faire passer, étapes à proposer
Communiquer autour du changement : clarifier les faits, donner du sens, libérer la parole et les émotions
Déployer un plan d'action dans la co-construction avec l'équipe pour mieux faire adherer et mobiliser

Développer les bonnes pratiques de la transition : co-développement, retours sur experience et *ajustements*
Préparation et mises en application de séquences à partir des situations de changement des participants

JOUR 2

Faire face aux réactions d'une équipe confrontée au changement

Etablir la cartographie de l'équipe face au changement : alliés, indécis, opposants…
Identifier les attitudes possibles et adopter une stratégie « gagnant/gagnant »
Rassurer face aux 3 peurs fondamentales liées au changement (W.Schutz)

Préparation et expérimentation des stratégies d'accompagnement en sous-groupes

Accompagner un collaborateur face au changement

Appréhender le processus de "deuil" inhérent aux situations de changement
Mobiliser les 3 clés pour l'accompagner : sens, action, vision du progrès
Répondre à ses besoins selon son mode de fonctionnement et son niveau de difficulté

Les étapes du deuil (E.Kubler-Ross), besoins spécifiques face aux changements (CG.Jung) – Simulation d'entretiens, à partir des situations des participants

Mettre en place les conditions de réussite du changement et piloter "l'après"

Partager et ajuster une vision commune de « l'après »
Co-construire les nouveaux cadres et règles du jeu de l'équipe
Faire émerger les chantiers à entreprendre en Intelligence Collective
Mettre en place des groupes de co-développement pour renforcer les collaborations et l'efficacité d'équipe

A partir d'un cas "fil rouge", ébaucher une vision d'équipe – Appréhension de pratiques collaboratives – Expérimentation d'un co-développement "flash"

Exercer la fonction de tuteur

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Tout salarié amené à exercer une fonction de tuteur dans sa structure.– groupe de 6 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

Exercer une fonction de tuteur nécessite de savoir transmettre les savoir-faire et savoir-être nécessaires, c'est aussi mobiliser des méthodes et outils pour mener correctement les différentes étapes de l'accompagnement du tutoré, de son intégration aux points d'étapes et recadrages, pour le conduire efficacement vers l'autonomie.

Compétences visées

Accompagner l'intégration et la montée en compétences d'un tutoré, avec la juste posture et la pédagogie appropriée

Objectifs pédagogiques

- Appréhender l'importance de son rôle auprès des tutorés (nouveaux salariés, alternants, apprentis), en termes d'accueil, d'intégration, de suivi, d'aide à l'atteinte des objectifs
- Acquérir des techniques et méthodes pour transmettre efficacement ses savoirs, savoir-faire et savoir-être
- Développer une posture d'accompagnant et de pédagogue pour pouvoir aider le tutoré dans sa progression

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, la transposition opérationnelle des thèmes abordés sur les situations professionnelles spécifiques des participants.

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

VIRA HENG est formée au Master en Management de l'EM Lyon et au DESU Pratique du coaching de l'Université de Paris 8,. Elle a travaillé pendant 15 ans dans l'édition en tant que Manager sur des fonctions commerciales et marketing dans des grands groupes d'édition. Aujourd'hui coach et formatrice, elle accompagne les dirigeants, managers, professionnels et demandeurs d'emplois à révéler leur potentiel, à résoudre leurs problèmes complexes, et à retrouver un mieux-être dans leur travail. Elle s'appuie particulièrement sur l'approche systémique stratégique et les pratiques narratives dans ses accompagnements individuels et collectifs.

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 **Exercer la fonction de tuteur**

JOUR 1

Clarifier ma vision du tutorat

La représentation de ma mission de tutorat
Ma responsabilité en tant que tuteur, vis-à-vis du tutoré / vis à vis de ma structure
Ma motivation à accompagner l'apprenant

Echange d'expérience en sous-groupe, co-construction et présentation d'un livrable présentant sa vision

Préparer l'arrivée du Tutoré

Les points clés de l'accueil du tutoré, au niveau organisationnel, matériel, relationnel
Le cadre à poser : présentation de l'équipe, du service, les règles de fonctionnement, la définition et le sens de la mission, les objectifs assignés, les moyens

Préparation et mises en situation

Construire son programme d'intégration

La déclinaison de compétences à acquérir autour de taches opérationnelles et d'un planning de travail hebdomadaire
L'ajustement du mode de fonctionnement tuteur / tutoré : rôle du tuteur, fréquence des points d'étape, modes d'intervention, modalités d'évaluation

Echange et co-construction en sous-groupes, debriefing en grand groupe avec apport de l'intervenant

JOUR 2

Comprendre les besoins de l'apprenant et savoir adapter son accompagnement

L'adaptation de son accompagnement en fonction du niveau de compétences et de motivation du collaborateur intégré
Les caractéristiques des générations boomers, X, Y, Z et leurs valeurs, attentes et leviers de motivation spécifiques
Co-construction, à partir de ces éléments, d'un accompagnement adapté au tutoré

Apport de l'intervenant, échange et co-construction en sous-groupes

Transmettre son savoir et accompagner l'acquisition de compétences

L'apprentissage adapté à l'adulte, les méthodes pédagogiques selon les types de compétences à acquérir
L'entretien "point d'étape" entre tuteur et tutoré
La juste posture relationnelle pour motiver, encourager, recadrer l'apprenant

Apports, jeux de rôle vécus puis analysés. Co-construction de bonnes pratiques. Feuille de route avec plan de développement

Manager une équipe dans le changement

Certification / attestation

Certification RSCH n° RS5242 visée par France compétences et attestation de fin de formation

Public visé

Manager, responsable de structure souhaitant consolider, élargir et / ou certifier ses compétences managériales
Pas de prérequis mais une expérience managériale de 2 ans est conseillée

Durée

10 jours (70 H) comprenant 5 modules et 1 jour de certification
Horaires : 9H00-12H30, 14H00-17H30

Dates et délai d'accès

INTER : **09/09/24 - 10/09/24 - 07/10/24 - 08/10/24 - 04/11/24 - 05/11/24 - 25/11/24 - 26/11-24 - 06/01/25 - 07/01/25**
ou
14/10/24 - 15/10/24 - 12/11/24 - 13/11/24 - 09/12/24 - 10/12/24 - 13/01/25 - 14/01/25 - 06/02/25 - 07/02/25
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

INTER : en présentiel (Paris)

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

INTER : 4 600 € HT plus TVA / pers.
3 700 € HT plus TVA (prix réseau Missions Locales et adhérent fédération ou collectif d'insertion)

Projet intra-entreprise : nous consulter
Formation éligible CPF, 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

Les organisations évoluent désormais dans un environnement mouvant, en transition permanente, ce qui implique de nouveaux rôles et de nouvelles compétences pour le manager : partager le sens, changer la crainte en confiance, co-construire les solutions avec les autres. Un nouveau rapport à lui-même, aux autres et un nouveau mode de travail collectif s'installe. Sa capacité à générer un travail d'équipe dans lequel chacun se sent inclus, écouté, responsabilisé est primordiale pour faire face aux enjeux de demain

Compétences visées

Piloter efficacement son équipe dans les situations difficiles et de changement

Objectifs pédagogiques

– Approfondir les techniques managériales et de gestion d'équipe
– Adopter une posture relationnelle adaptée aux collaborateurs et aux situations
– Collaborer efficacement avec son équipe pour soutenir la motivation et la performance
– Affirmer son leadership, transmettre une vision et donner du sens
– Interagir avec efficacité en situation difficile et de conflit
Gérer les résistances au changement et piloter une équipe dans l'incertitude

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&postures optimisées. Un test de personnalité Process Communication Model® donne des clés pour comprendre son mode de fonctionnement et interagir avec pertinence. Une feuille de route d'intersession visant la mise en application « terrain » des thématiques étudiées est débriefée lors d'un retour d'expérience en début de module suivant.

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

Coach certifié et formateur expert en Ressources Humaines, communication managériale, gestion d'équipe, gestion de conflits, pilotage des transitions

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 cette formation certifiante en 2022 : 18,8/20

Programme Manager une équipe dans le changement

JOURS 1 et 2

Ajuster sa posture de manager et la relation avec ses collaborateurs

Appréhender son rôle de manager

Cerner son mode de fonctionnement

Méthode active : découverte de son profil avec l'inventaire de personnalité Process Com®

Développer son savoir-faire relationnel

Pratiquer une communication managériale efficace

Etude de cas : faire une demande, un feed back constructif, réguler une situation en s'adaptant aux différents profils de collaborateurs

JOURS 3 et 4

Mobiliser et piloter son équipe

Adapter son mode de management au niveau d'autonomie des collaborateurs

Accompagner les montées en compétences individuelles pour faire progresser l'équipe

Mises en situation : intervenir de façon juste et nécessaire auprès de collaborateurs selon leur niveau d'autonomie (management situationnel)

Conduire les entretiens annuels

Responsabiliser et autonomiser par la délégation

Jeux de rôles : séquences d'entretiens annuels, avec co-construction d'objectifs SMART en s'adaptant au mode relationnel du collaborateur.

Entretiens de délégation

JOURS 5 et 6

Developper la motivation et la performance de son équipe

Mettre en place les conditions qui créent l'engagement

Méthode active : développer son intelligence émotionnelle avec Process Com® pour mieux gérer son stress et ne pas démotiver

Mobiliser autour d'un projet d'équipe

Etude de cas : comment remobiliser un collaborateur démotivé

valoriser la diversité des talents à partir de réunions d'équipe en intelligence collective

Simulation de séquences de réunions mobilisant des outils collaboratifs

Favoriser l'évolution des collaborateurs à travers l'entretien professionnel

Jeux de rôles : Préparation et animation d'un entretien professionnel

JOURS 7 et 8

Gérer les situations difficiles ou conflictuelles

Appréhender la notion de conflit et ses mécanismes

Mettre en place la posture et la communication adéquates pour enclencher la désescalade

Travaux en sous-groupes : choix d'une stratégie de gestion de conflit pour son cas de structure

Adopter le mode de résolution de conflit adapté à la situation

Simulation : animation d'une régulation individuelle et d'une régulation d'équipe

Pratiquer la régulation d'équipe, pour clarifier les malentendus et libérer les tensions

Méthode active : pose des bases d'une médiation

JOUR 9

Accompagner le changement

Décrypter les mécanismes du changement

Etude de cas : état des lieux de son équipe face au changement

Mobiliser les leviers humains du changement

Co-construire le changement et piloter son équipe dans les situations de transition

Simulation : présentation de son nouveau projet d'équipe et réponse aux objections

JOUR 10

CERTIFICATION

Auto-positionnement sur les 12 compétences clés de la formation

Présentation orale du participant à partir d'études de cas

Mises en situation concrètes

Etablir un diagnostic individuel de situation

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : conseiller en insertion professionnelle, Consultant accompagnant en transition de carrière – groupe de 6 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

Etablir un diagnostic de situation approfondi et complet est déterminant pour créer l'alliance avec le bénéficiaire, co-construire des objectifs de parcours concrets et pertinents, l'orienter vers les bons partenaires. C'est un facteur déterminant de réussite dans son accompagnement socio-professionnel

Compétences visées

Mener un entretien de diagnostic de la situation globale d'un bénéficiaire en s'appuyant sur les outils et techniques appropriés

Objectifs pédagogiques

– Collecter et analyser avec le bénéficiaire les informations sur sa situation
– Faire l'inventaire de ses expériences, recenser et valoriser ses compétences
– Repérer ses atouts et ses freins à l'emploi au regard de sa demande
– Prendre en compte ses envies, son autonomie et la maturation du projet
– Partager les pratiques et étoffer sa boite à outils

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

ANNE LEFORT a une formation initiale « Sup de Co », complétée par un master 2 de psychologie sociale. Elle travaille d'abord sur des projets de développement local en Inde du sud, puis comme cadre marketing et commerciale pour la grande distribution. Elle évolue ensuite vers l'accompagnement des personnes et l'insertion socio-professionnelle à des postes de conseillère, de chargée de projets, puis de directrice de Mission Locale. Depuis 2018, accompagne des salariés en bilans de compétences et forme des conseillers en insertion dans le cadre de parcours certifiants RSCH et de formations

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 Etablir un diagnostic individuel de situation

JOUR 1

Clarifer son rôle d'accompagnant

Poser le cadre de fonctionnement
Faire l'état des lieux : motivations et ressources, freins à l'action
Identifier ses apports actuels et ses souhaits
Questionner les situations qui bousculent l'éthique professionnelle

Echange en plénière (tour de table), apport, travail en miroir (binôme)

Pratiquer la communication assertive, de la compréhension au recadrage

Clarifier ses registres de communication : distinction entre opinion, jugement, fait, émotion
Développer l'écoute active permettant d'« ouvrir la parole » avec le bénéficiaire
Adopter une posture assertive favorisant une communication constructive
Mobiliser les techniques de questionnement et reformulation pour faire progresser

Auto-évaluation et débriefing sur les positions de vie. Simulation d'entretiens en adoptant l'écoute active et les techniques de questionnement et reformulation

Approfondir les fondamentaux RH en matière des compétences, métiers, formation

Appréhender la notion de compétence : définition, typologie, niveaux, transférabilité
Clarifier les référentiels métiers et leurs sources, prérequis pour l'accès à certains métiers
Connaître les principaux dispositifs pour accéder à la formation
Partager ses sources d'information et de veille informationnelle

Questions/réponses, échange en plénière. Construction d'une carte heuristique des dispositifs – Partage de pratique

JOUR 2

Approfondir l'entretien de diagnostic, facteur clé de réussite du parcours

Appréhender le bénéficiaire dans sa globalité, à travers ses différentes sphères de vie
L'aider à clarifier ses ressources et freins à l'emploi
Identifier d'éventuelles problématiques : logement, santé, handicap ou addiction
Faire exprimer les besoins et la demande
Co-établir les objectifs de l'accompagnement, la durée, la fréquence
Se mettre d'accord sur un contrat relationnel avec un cadre et des règles

Application de la grille d'analyse RPBDC sur des cas concrets

Evaluer le niveau d'autonomie et des besoins d'accompagnement

Appréhender la notion d'autonomie et ses trois principaux volets
Acquérir des repères et identifier les facteurs entravant l'autonomisation d'un bénéficiaire
Evaluer son autonomie: observation, informations à recueillir, sujets à aborder

Analyse des cas apportés par les participants – mises en situation d'entretien

Co-élaborer un projet et un parcours d'insertion

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Conseiller en insertion professionnelle, ou toute personne qui accompagne des bénéficiaires vers l'insertion et l'emploi – groupe de 6 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

INTER : **17 et 18 décembre 2024**
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

INTER : en distanciel

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

Inter-entreprises : 690 € HT plus TVA / pers.

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

La définition d'un projet professionnel et d'un parcours d'insertion pertinents est le fruit d'une co-élaboration entre le bénéficiaire et son conseiller. Maîtriser le processus de construction de projet et la posture de l'accompagnant permet au conseiller d'avancer efficacement aux côtés de la personne suivie.

Compétences visées

Co-élaborer avec le bénéficiaire un projet professionnel ajusté à ses aspirations et ses besoins, et un parcours d'insertion en coherence avec celui-ci

Objectifs pédagogiques

– Maîtriser les étapes de l'accompagnement d'un parcours d'insertion
– Connaître les méthodes et outils mobilisables à chaque étape
– Adopter la juste posture de l'accompagnant et la communication adaptée
– Établir le diagnostic de situation du bénéficiaire
– Identifier ses compétences, ses aspirations et ses contraintes
– Co-élaborer un projet et un parcours d'insertion en intégrant ses spécificités
– Suivre la mise en œuvre du projet et coordonner les acteurs du parcours

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

ANNE LEFORT a une formation initiale « Sup de Co », complétée par un master 2 de psychologie sociale. Elle travaille d'abord sur des projets de développement local en Inde du sud, puis comme cadre marketing et commerciale pour la grande distribution. Elle évolue ensuite vers l'accompagnement des personnes et l'insertion socio-professionnelle à des postes de conseillère, de chargée de projets, puis de directrice de Mission Locale. Depuis 2018, accompagne des salariés en bilans de compétences et forme des conseillers en insertion dans le cadre de parcours certifiants RSCH et de formations

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 Co-élaborer un projet et un parcours d'insertion

JOUR 1

Faire le point sur sa pratique d'accompagnement : état des lieux, risques et leviers

Prendre du recul sur sa pratique, ses ressources, ses points de forces, les difficultés rencontrées
Identifier les situations complexes, les risques de rupture de parcours
Faire l'état des lieux des dispositifs publics et spécifiques sollicités, des partenaires mobilisés

Partage de pratiques professionnelles, échange en plénière.

Rebalayer les dispositifs et outils favorisant l'employabilité

Clarifier les notions essentielles autour des compétences professionnelles
Approfondir ses connaissances des dispositifs publics et partenaires pour l'accès à la formation et à l'emploi

Cartographie des partenaires à mobiliser. Choix des dispositifs les plus adaptés pour chaque cas concret.

Adopter la juste posture et les techniques d'entretien appropriés

Clarifier ses registres de communication : distinction entre opinion, jugement, fait, émotion
Développer l'écoute active permettant d'« ouvrir la parole » avec le bénéficiaire
Adopter une posture assertive favorisant une communication constructive
Mobiliser les techniques de questionnement et reformulation pour faire progresser

Auto-évaluation et débriefing sur les positions de vie. Simulation d'entretiens en adoptant l'écoute active et les techniques de questionnement et reformulation

JOUR 2

Optimiser son entretien " diagnostic", facteur clé de réussite du parcours

Appréhender le bénéficiaire dans sa globalité, à travers ses différentes « sphères de vie »
L'aider à clarifier ses ressources et freins à l'emploi
Identifier d'éventuelles problématiques : logement, santé, handicap ou addiction
Faire exprimer les besoins et la demande
Co-établir les objectifs de l'accompagnement avec un contrat relationnel

Application de la grille d'analyse RPBDC sur des cas concrets

Co-construire un projet professionnel et un parcours d'insertion cohérents

Co-élaborer le projet professionnel et les étapes de sa construction
Analyser le parcours passé, les expériences et les compétences acquises
Identifier les valeurs, aspirations et intérêts professionnels du bénéficiaire
Explorer des pistes professionnelles, les confronter à la réalité du terrain
Valider le projet en intégrant les spécificités et contraintes du bénéficiaire
Elaborer un plan d'action et suivre sa mise en oeuvre

Mise en pratique : identification des valeurs, aspirations et intérêts professionnels en entretien – analyse de cas et mises en situation de séquences

Accompagner les étapes du parcours et coordonner les intervenants

Faire des points d'étape pour évaluer, recadrer, ajuster la mise en oeuvre
Coordonner et "outiller" les autres intervenants (parrain, tuteur en entreprise, organisme partenaire…)
Rendre le bénéficiaire acteur de son parcours : donner du sens, valoriser ses avancements

Echanges sur les cas concrets – Partage de pratique – Elaboration d'une feuille de route individuelle

Soft skills : identifier et développer les compétences transversales

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Conseiller, accompagnant, formateur – groupe de 6 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

INTER : en distanciel - via Zoom
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

Inter-entreprises : 690 € HT plus TVA / pers.

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

Les métiers se transforment de façon accélérée, avec des compétences requises en perpétuel renouvellement, des environnements et des méthodes de travail qui évoluent… Le visage des entreprises change aujourd'hui à grande vitesse. De quoi faire des soft skills, ces compétences socio-comportementales et émotionnelles, des atouts indispensables pour s'adapter à ces mutations.

Compétences visées

Accompagner efficacement l'identification et le développement des soft skills, en s'appuyant notamment sur la « Ludo-pédagogie »

Objectifs pédagogiques

– Clarifier les différents types de compétences et les niveaux de maîtrise
– Comprendre la notion de soft skills en tant que compétences transversales
– Aborder des méthodes pour identifier soft skills, notamment via l'entretien et le jeu
– Faire émerger et développer ces compétences spécifique avec la « Ludo-pédagogie »

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

ANNE LEFORT a une formation initiale « Sup de Co », complétée par un master 2 de psychologie sociale. Elle travaille d'abord sur des projets de développement local en Inde du sud, puis comme cadre marketing et commerciale pour la grande distribution. Elle évolue ensuite vers l'accompagnement des personnes et l'insertion socio-professionnelle à des postes de conseillère, de chargée de projets, puis de directrice de Mission Locale. Depuis 2018, accompagne des salariés en bilans de compétences et forme des conseillers en insertion dans le cadre de parcours certifiants RSCH et de formations

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 Soft skills : identifier et développer les compétences transversales

JOUR 1

Revisiter la notion de compétences

Qu'est-ce qu'une compétence ?
Compétences socles, compétences techniques (hard skills) & transversales (soft skills)
Niveaux de compétence et transférabilité

Application : formuler et ventiler les compétences identifiées à partir d'un cas concret

Appréhender les « Soft skills », ou compétences psycho-comportementales transversales

Importance des soft skills et enjeux pour l'insertion socio-professionnelle
Répertoire des compétences transversales : compétences personnelles, sociales, méthodologiques, etc.
Lien entre intelligence émotionnelle et soft skills
Les méthodes pédagogiques qui fonctionnent avec la génération « Z », pour développer les soft skills

Echange d'expériences sur les principales soft skills recherchées par les employeurs – Partage des expérimentations réussies - Etude de cas : identifier les soft skills d'un jeune à partir d'une réalisation dont il est fier

Aider le bénéficiaire à mieux se connaître avec les typologies de personnalité de Jung

Se situer sur les 4 dimensions de la personnalité d'après Jung
Découvrir les spécificités de son fonctionnement par rapport aux autres
S'ajuster à son interlocuteur pour mieux communiquer et collaborer
Séquence réflexive sur des ajustements de comportement à mettre en oeuvre

Auto-positionnement sur les 4 dimensions pour cerner son profil - Mises en situation sur des ajustements de comportement en interaction

JOUR 2

Identifier et valoriser les soft skills avec l'outil « LES FORCES » (Positran©)

Cerner ses capacités à se comporter, réfléchir ou ressentir, à l'aide des jeu de carte, questionnement et inventaire
Définir les actions à mettre en œuvre pour mobiliser ses FORCES « à potentiel »

Expérimentation guidée à partir du jeu de cartes Positran©, d'une liste de questions et de l'inventaire VIA. Echange sur des actions possibles utilisant « LES FORCES »

Progresser dans la conscience de soi et l'intelligence émotionnelle avec le jeu « FEELINGS »

Désigner son émotion dans une situation tirée au sort
Deviner celle de l'autre pour développer une posture empathique
Débriefer sur le vécu et le ressenti au cours et ce qu'on en retire

Expérimentation du jeu en sous-groupes. Echange sur les possibilités de l'utiliser par rapport à son public.

Aider le bénéficiaire à se mobilier et à agir avec l'outil « CAP SUR LA CONFIANCE »

Formuler des buts atteignables pour changer une situation
Exprimer les émotions ressenties dans une situation donnée
Recevoir les encouragements et compliments de ses pairs qui consolident l'estime de soi

Expérimentation du jeu en sous-groupes. Echange sur les applications possibles.

Renforcer les capacités à collaborer en équipe avec le jeu « MOI CHEF D'ENTREPRISE ! »

Expérimenter une prise de fonction (tirage au sort) : patron d'une flotte de taxis, chef à domicile …
Concevoir un d'un règlement intérieur, traduit ensuite dans le quotidien professionnel de son personnage
Jouer des situations tendues ou à recadrer, en expérimentant la communication assertive

Présentation, consignes puis expérimentation du jeu en sous-groupes. Echange sur son adaptation pédagogique

Concevoir une action collective et animer un groupe avec les outils collaboratifs

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Toute personne amenée à concevoir ou animer des ateliers collectifs – groupe de 6 à 12 personnes
Pré-requis : aucun

Durée

2+1 jours de formation avec intersession, soit 21 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

INTER : en distanciel, via Zoom

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

Inter-entreprises : 990 € HT plus TVA / pers.

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

Les structures de l'insertion proposent aux bénéficiaires des ateliers collectifs sur des thématiques variées dans le cadre de leur parcours. Dans un souhait d'optimiser la pertinence et l'efficacité de ces actions, les conseillers et les chargés de projet sont appelés à développer leurs compétences en matière de conception et d'animation d'ateliers en intégrant les outils collaboratifs.

Compétences visées

Concevoir une action collective et animer un groupe en mobilisant des outils collaboratifs

Objectifs pédagogiques

– Clarifier les missions du conseiller et la juste posture du facilitateur
– Comprendre les comportements en groupe
– Maîtriser les étapes de conception d'un atelier collectif
– Adopter les pratiques collaboratives dans la construction d'ateliers
– Animer les ateliers en mobilisant l'intelligence collective avec des outils collaboratifs
– Maintenir le cadre face à un groupe, savoir recadrer et réguler
– Évaluer la pertinence d'un atelier et sa cohérence par rapport à l'intention de départ

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

GILLES BOULAY est formateur, médiateur certifié (CMF-IEM), mais également comédien professionnel (C.Berthoumeux), formé à l'approche « Théâtre-Forum » (Etincelle France). Il exerce comme médiateur depuis plus de 20 ans (médiations pénales avec des adultes et des mineurs auprès du parquet de Paris, actions de médiation et formation de médiateurs dans des établissements scolaires pour la region IDF, en entreprise, pour le Conseil de l'Europe dans les Balkans). Il intervient également en formation sur la gestion des émotions, la gestion des conflits, la professionnalisation des CIP, et en analyse de pratique.

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 Concevoir une action collective et animer un groupe avec les outils collaboratifs

JOUR 1

Faire l'état des lieux, renforcer sa posture et sa pratique en communication

Points forts, qualités, sources de satisfaction, méthode, motivation, souhaits pour la suite
Cerner la posture de l'accompagnant et ses pièges : postures de « sachant », de l'« assistanat »
Développer la juste posture avec la "position de vie" assertive
Orienter sa communication vers un dialogue efficace avec la « boussole du langage »

Auto-test sur son style relationnel - réflexion et échange en binôme sur la posture - mise en situation de communication assertive

Animer un atelier collectif avec efficacité

Comprendre le fonctionnement de groupe : enjeux, dynamiques
Co-construire le cadre et les règles de fonctionnement pour favoriser l'adhésion
Donner du rythme avec des activités variées
Donner des retours, corriger et valoriser la progression
Maintenir le cadre et réguler les tensions
Conduire une régulation individuelle et collective

Partage des situations vécues- Expérimentation en « théâtre-forum » de séquences d'animation, de recadrages &régulations

JOUR 2

Concevoir un atelier collectif en 6 points clés

Clarifier l'intention de l'action, les objectifs et les résultats attendus
Tenir compte des participants, leur nombre, profil, besoins, et attentes
Adapter le design : brief, déroulé, activités et approche pédagogique
Organiser l'espace-temps : durée, horaires, lieu, organisation matérielle
Promouvoir l'action auprès des bénéficiaires et définir les critères d'évaluation

Application : choix du thème et conception d'un atelier collectif (sous-groupes)

Capitaliser sur l'intelligence collective dans la conception et l'animation d'ateliers

La notion d'intelligence collective et comment la faire émerger
Faire appel à l'intelligence collective dans la conception et l'animation d'ateliers
Identifier les outils collaboratifs les plus utilisés : REX, brainstorming, co-construction, KISS, World-café…

Partage d'expérience sur les pratiques collaboratives utilisées dans sa structure puis approfondissement

JOUR 3 (après intersession)

Expérimenter les pratiques collaboratives adaptées aux objectifs et leur process

Le Retour d'expérience (REX) pour apprendre des expériences des autres
Le « brainstorming » pour faire émerger les idées
La méthode KISS pour prendre des décisions collectives
Atelier de co-construction et « World-café » pour clarifier des problématiques et apporter des livrables
« Les chapeaux de Bono » pour changer de cadre de référence
Le « co-éveloppement » pour grandir ensemble

Expérimentation de ces pratiques - Intégration de ces outils dans les ateliers en construction

Ajuster l'animation collective au format « distanciel »

Adapter la démarche pédagogique et le rythme pour le format distanciel
Sélectionner les outils numériques en fonction des besoins
Valider les aspects techniques et logistiques, gérer les documents
Établir des règles techniques et relationnelles pour assurer le bon fonctionnement

Echange d'expériences sur des actions en distanciel et proposition des méthodes/outils pertinents – expérimentation de séquences

Valoriser l'estime de soi et la confiance en soi pour faciliter le passage à l'action

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Conseiller en insertion, encadrant, responsable de secteur, chargé de projet – groupe de 6 à 12 personnes
Pré-requis : aucun

Durée

2 jours de formation, 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

INTER : en distanciel, via Zoom

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

Inter-entreprises : 690 € HT plus TVA / pers.

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

La peur du regard des autres, le manque de confiance en ses compétences et capacités constituent de véritables freins à l'action pour les personnes en insertion. Pour aider les bénéficiaires à lever ces freins psychologiques et à agir, la valorisation de leur estime de soi et confiance en soi peut contribuer à amorcer un cercle vertueux, les replaçant sur le chemin de la mise en oeuvre et de la réussite.

Compétences visées

Valoriser l'estime de soi et renforcer la confiance en soi du bénéficiaire

Objectifs pédagogiques

– Comprendre la construction de l'estime de soi et sa dynamique
– Approfondir ses 3 piliers : vision de soi, amour de soi, confiance en soi
– Adopter la juste posture et la communication assertive qui valorisent l'estime de soi
– Lever les freins et les peurs, consolider la confiance en soi du bénéficiaire
– Susciter le changement et favoriser le passage à l'action

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

ANNE LEFORT a une formation initiale « Sup de Co », complétée par un master 2 de psychologie sociale. Elle travaille d'abord sur des projets de développement local en Inde du sud, puis comme cadre marketing et commerciale pour la grande distribution. Elle évolue ensuite vers l'accompagnement des personnes et l'insertion socio-professionnelle à des postes de conseillère, de chargée de projets, puis de directrice de Mission Locale. Depuis 2018, accompagne des salariés en bilans de compétences et forme des conseillers en insertion dans le cadre de parcours certifiants RSCH et de formations

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 Valoriser l'estime de soi et la confiance en soi pour faciliter le passage à l'action

JOUR 1

Appréhender la construction de l'estime de soi, ses mécanismes, sa dynamique

Aborder la question de l'estime de soi à partir des situations vécues dans l'accompagnement
Cerner ses 3 piliers : vision de soi, amour de soi, confiance en soi
Comprendre les mécanismes de construction et sa dynamique (boucle vertueuse/cercle vicieux)
Identifier les bénéfices d'un bon niveau d'estime de soi et ses conséquences en cas de manque
Cerner l'impact d'une communication constructive sur l'estime de soi du bénéficiaire

Partage des situations vécues dans sa pratique d'accompagnement.
Identification des mécanismes de construction de l'estime de soi et des cercles vertueux/vicieux chez les accompagnés.

Adopter une juste posture et des techniques de communication favorisant l'estime de soi

Les positions de vie et la posture assertive de l'accompagnant
Pratique d'une écoute active, centrée sur le bénéficiaire
Les techniques de questionnement et de reformulation pour bien comprendre l'autre

Exercices autour des 4 positions de vie (Analyse Transactionnelle).
Mise en situation d'entretien utilisant l'écoute active, les techniques de questionnement et de reformulation.

JOUR 2

Les 3 piliers de l'estime de soi : comment les renforcer ?

L'encourager à écouter ses besoins et se respecter, pour entretenir « l'amour de soi »
L'aider à croire en ses capacités et à se projeter, pour soutenir « une vision positive de soi »
Le pousser à agir sans crainte de l'échec ou du jugement, pour développer « la confiance en soi »

Expérimentation et échange sur des outils de développement de l'estime de soi : « Mes valeurs, mes besoins, mes motivations », « Les réalisations dont je suis fier », le feedback positif

Développer la confiance en soi pour favoriser le passage à l'action

Aider à lever les freins pour faire émerger une autre façon de voir
Identifier ses « messages limitants » et faire taire sa critique intérieure
Réduire la peur de l'échec grâce à une vision aidante

Vidéo sur les auto-saboteurs. Expérimentation de l'atelier « Moi face au changement » - Mise en situation en Théâtre-forum. Application de la « Boussole du Langage » à travers des mises en situation, pour faire émerger les antidotes aux pensées limitantes.

Faire adopter les stratégies de changement

Transformer ses « plaintes » » en objectifs concrets
Aider à choisir des objectifs adaptés et à procéder par étapes
Ajuster la méthodologie et les ateliers « vécus » à son quotidien d'accompagnant et des ateliers vécus, au quotidien professionnel des participants

Application : faire reformuler un constat négatif en objectifs concrets à partir d'un questionnement adapté – faire émerger des étapes intermédiaires entre rêves et réalité vécue – Réflexion en sous-groupes pour adapter les outils – Plan d'action

Gérer la frustration et les émotions du jeune

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Conseiller en insertion sociale et professionnelle, chargé de projet– groupe de 6 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

INTER : **09 et 10 décembre 2024**
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

INTER : en distanciel , via Zoom
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

Inter-entreprises : 690 € HT plus TVA / pers.

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

Les jeunes en insertion doivent faire face à de multiples difficultés : une vulnérabilité liée à la transition vers l'état « adulte », la précarité, un environnement familial et social souvent peu sécurisant, etc. Leur frustration et leur mal-être peuvent se manifester à travers des réactions émotionnelles ou des crises que l'accompagnant doit être en mesure de gérer dans le cadre de sa pratique.

Compétences visées

Gérer les émotions et la frustration du jeune, en s'appuyant notamment sur l'outil « conte »

Objectifs pédagogiques

- Identifier les besoins spécifiques du jeune en crise, à partir de leurs manifestations émotionnelles et physiques
- Cerner la notion de crise, les principaux dispositifs et acteurs, pour faire face aux situations de souffrance
- Adapter sa posture et mobiliser des outils concrets d'accompagnement de la crise et de l'agressivité

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

GILLES BOULAY est formateur, médiateur certifié (CMF-IEM), mais également comédien professionnel (C.Berthoumeux), formé à l'approche « Théâtre-Forum » (Etincelle France). Il exerce comme médiateur depuis plus de 20 ans (médiations pénales avec des adultes et des mineurs auprès du parquet de Paris, actions de médiation et formation de médiateurs dans des établissements scolaires pour la region IDF, en entreprise, pour le Conseil de l'Europe dans les Balkans). Il intervient également en formation sur la gestion des émotions, la gestion des conflits, la professionnalisation des CIP, et en analyse de pratique

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 Gérer la frustration et les émotions du jeune

JOUR 1

Appréhender la situation d'un jeune de Mission Locale en souffrance

Etat des lieux face à un jeune en crise : manifestations, démarches expérimentées, difficultés et limites
Le jeune face à ses transformations internes : bouleversements physiques, physiologiques et psychologiques
L'abandon du cocon familial pour de nouvelles "tribus", la question de l'argent et du logement
Des besoins spécifiques derrière des comportements difficiles et des réactions émotionnelles

Partage d'expériences sur les attitudes du jeune identifiées - Apport sur la notion de « crise » vécue par le jeune au niveau psychologique et social - Exercice de photolangage, pour identifier, gérer, et s'exprimer sur le champ émotionnel - Les différentes émotions et à quoi elles répondent : présentation d'une vidéo - Application en théâtre forum à partir du « miroir des sentiments » : expression et restitution des émotions perçues - Apport et éclairages avec l'Analyse Transactionnelle (E.Berne), la pyramide Maslow, la courbe du deuil (E.Kubler-Ross)

Accompagner le jeune dans son cheminement vers l'autonomie par le biais du conte, pour l'aider à construire sa "légende personnelle"

« La quête » : le passage vers l'état d'adulte et une situation d'autonomie
« La frontière » : la limite entre « sa zone de confort » et « une zone inconnue »
« les obstacles » : des sources d'apprentissages pour éprouver le courage et les qualités du jeune
« Les gardiens » et « démons » : les conseillers, mentors, mais aussi les faux alliés, la peur et le découragement
« La transformation » : où les enseignements acquis lui permettent de vaincre les démons
« La victoire » : vers une nouvelle situation propice à l'épanouissement après la mission accomplie à l'issue du combat final

après sa lecture, les participants revisitent les étapes d'un conte, par rapport au parcours professionnel du jeune et à la notion de projet - Transposition de l'outil aux pratiques professionnelles spécifiques des participants - Mises en situation de séquences d'entretien préparées (sous- groups)

JOUR 2

Accompagner le jeune dans son cheminement vers l'autonomie par le biais du conte, pour l'aider à construire sa légende personnelle

« La quête » : le passage vers l'état d'adulte et une situation d'autonomie
« La frontière » : la limite entre « sa zone de confort » et « une zone inconnue »
« les obstacles » : des sources d'apprentissages pour éprouver le courage et les qualités du jeune
« Les gardiens » et « démons » : les conseillers, mentors, mais aussi les faux alliés, la peur et le découragement
« La transformation » : où les enseignements acquis lui permettent de vaincre les démons
« La victoire » : vers une nouvelle situation propice à l'épanouissement après la mission accomplie à l'issue du combat final

après sa lecture, les participants revisitent les étapes d'un conte, par rapport au parcours professionnel du jeune et à la notion de projet - Transposition de l'outil aux pratiques professionnelles spécifiques des participants - - Mises en situation de séquences d'entretien préparées (sous- groups)

Adapter sa démarche et ses outils à des situations spécifiques du jeune en crise

La gestion de l'agressivité : ce qui se joue, la posture adéquate, les mots pour le dire
Les bons réflexes face aux tendances dépressives du jeune et aux risques suicidaires
La question des « conduites à risques » et des addictions : les repérer, sensibiliser, mobiliser les partenaires
L'orientation vers des structures spécifiques quand les problématiques sortent du champ d'intervention du conseiller

Théâtre forum sur la gestion d'une situation d'agression verbale - Apport sur les techniques de gestion de l'agressivité et ses bons reflexes, puis Nouvelles experimentations sur la base des éclairages apportés - Partage de pratique en sous-groupes " la gestion des risques suicidaires", "la gestion des conduites à risques", "la gestion spécifique de l'addiction à l'alcool et au cannabis", identifications des partenaires, puis partage en plénière

Aborder les sujets sensibles : hygiène, présentation

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Conseiller en insertion, encadrant – groupe de 6 à 12 personnes
Pré-requis : aucun

Durée

1 jour de formation, soit 7 heures
Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

Dates et délai d'accès

INTER : **13 septembre 2024**
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

INTER : en distanciel, via Zoom

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

Inter-entreprises : 350 € HT plus TVA / pers.

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

Dans le cadre de l'accompagnement vers l'insertion professionnelle, les conseillers sont parfois confrontés à des situations où les bénéficiaires présentent des problématiques d'hygiène et de présentation, ce qui est un vrai frein à l'emploi. Ces accompagnants peuvent ressentir le besoin d'être mieux outillés pour pouvoir aborder ces sujets sensibles avec confiance et assurer la pertinence de leur intervention.

Compétences visées

Sensibiliser à l'hygiène et la présentation, avec bienveillance et assertivité, en s'appuyant sur des outils visant la prise de conscience et la recherche de solution

Objectifs pédagogiques

– Comprendre la notion de l'estime de soi, ses composantes, ses mécanismes
– Identifier les liens entre l'estime de soi, l'image de soi et la présentation physique
– Envisager les raisons possibles de la négligence du corps et de l'apparence
– Aborder les sujets sensibles avec bienveillance et assertivité
– Adapter les stratégies d'intervention en fonction des situations et des sujets

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 **Aborder les sujets sensibles : hygiène, présentation**

JOUR 1

Appréhender la construction de l'estime de soi, son lien avec l'aspect physique

Les 3 piliers de l'estime de soi : « amour de soi », « image de soi », « confiance en soi »
L'influence des autres et les « aliments » de l'estime de soi : nourriture affective et nourriture éducative
La construction de l'image de soi : de l'intégration des messages parentaux au « scénario de vie »
Le lien entre l'estime de soi, l'image de soi et l'aspect physique

Partage des situations vécues dans sa pratique d'accompagnement. Identification des mécanismes de construction de l'estime de soi et des facteurs impactants chez les accompagnés.

Cerner les sujets sensibles concernant la présentation physique, l'hygiène …

La négligence corporelle : raisons possibles et pistes pour accompagner la prise de conscience
Le développement d'une image positive de soi et la valorisation de son image
La question du port du voile et d'autres signes religieux

Travail sur les cas rapportés - Proposition de pistes d'intervention – jeu de séquences

La légitimité du conseiller et la posture pour aborder ces sujets sensibles

Reposer le cadre de son intervention pour clarifier sa légitimité
Instaurer un climat de confiance en posture assertive
Prendre le temps d'une écoute attentive, pour favoriser la liberté de s'exprimer

Echange sur la légitimité l'accompagnant – Formulation de questions clés pour libérer la parole- Mises en situation

Adapter les stratégies d'intervention en fonction des sujets et des situations

Aborder ces sujets en face-à-face : pratiquer l'écoute active pour favoriser l'échange
Les traiter collectivement en ateliers de sensibilisation : les cas pertinents
Orienter vers les professionnels compétents si besoin pour une prise en charge

Elaboration de process d'accompagnement et d'ateliers spécifiques – Partage de pratique - Mises en situation d'entretiens

Rédaction de CV et écrits professionnels : aider le bénéficiaire à se démarquer et convaincre

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : conseiller en insertion socio-professionnel, Chargé de relations entreprises – groupe de 6 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

Le CV d'un candidat et sa lettre de motivation doivent se compléter et mettre en cohérence son profil et le besoin de l'employeur, pour dégager une image cohérente du bénéficiaire et de sa recherche. L'accompagner efficacement dans cette démarche est une étape cruciale de l'insertion professionnelle

Compétences visées

Accompagner le bénéficiaire dans l'élaboration de documents de communication pertinents

Objectifs pédagogiques

- Construire un CV efficace en adéquation avec le projet professionnel
- Rédiger une lettre de motivation personnalisée pour se démarquer et «accrocher »
- Décliner sa communication professionnelle en différents formats, en utilisant le cas échéant les outils numériques

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 Rédaction de CV et écrits professionnels : aider le bénéficiaire à se démarquer et convaincre

JOUR 1

Clarifier les enjeux d'une communication personnalisée dans le cadre d'une recherche d'emploi

Partager sa pratique d'élaboration de CV&lettres de motivation : points d'aisance, difficultés, méthodes
Clarifier les points clés d'un CV et d'une lettre de motivation « réussis »

Echange en plénière autour de l'aide à la rédaction des supports – Application : analyse de CV et lettres de bénéficiaires

Faire l'inventaire des expériences du bénéficiaire et établir les pôles de compétences

Mettre à plat les expériences personnelles et professionnelles et en extraire les réalisations concrètes
Identifier les principaux blocs de compétences qui s'y rattachent
Décliner et ajuster les compétences associées

Application : travail en binôme sur des profils concrets de demandeurs d'emploi - Débriefing

Construire un CV en adéquation avec le projet, suivant une méthodologie

Appréhender les 6 rubriques clés du CV : éléments pertinents au regard du profil et du projet
Comment optimiser la présentation du ou des projets professionnels sur un CV ?
Quelles compétences « métiers » ou « transverses » privilégier ?
Comment valoriser des expériences personnelles, des connaissances techniques ou sectorielles ?
Mise en page de CV : les points d'attention et les erreurs à éviter

Etude de cas : à partir d'une presentation de profils avec CV et lettre, formulation des projets professionnels et optimisation des CV, suivant la méthodologie proposée

JOUR 2

Rédiger une lettre de motivation personnalisée pour se démarquer et « accrocher »

Appréhender la finalité de la lettre de motivation et ses principales étapes
Concevoir une lettre de motivation en répondant aux points clés identifiés dans une annonce
Valoriser une candidature qui n'a pas tous les prérequis du poste
Rédiger une lettre de candidature spontanée qui interpelle l'employeur

Déclinaison des lettres de motivation des cas précédents

Décliner des supports de communication connexes

Concevoir une « présentation professionnelle » synthétique et percutante pour faire la différence
Décliner une « offre de service » en partant de ses expériences et compétences
Présenter un « portefeuille de compétences » qui met en cohérence des expériences souvent éparses et courtes

Pour chaque cas précédemment étudié, déclinaison d'une presentation professionnelle et d'une offre de service

Rassembler les bonnes pratiques et nouveaux outils autour d'un socle commun d'intervention

Faire le point sur ses acquis de la session et les ajustements envisagés dans sa pratique
Mettre en commun les pratiques efficaces pour aider le bénéficiaire dans sa recherche d'emploi
Capitaliser sur les apports et les « meilleures pratiques » pour constituer une « boite à outils »

En plénière : constitution d'une boîte à outils et une liste de bonnes pratiques

Recruter et animer une équipe de parrains

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : référent parrainage reseau Missions Locales et autres structures porteuses, et toute personne amenée à coordonner une équipe de parrains dans sa structure – groupe de 6 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

Le parrainage joue un rôle facilitateur dans l'insertion socio-professionnelle. En complémentarité avec le conseiller référent, la marraine ou le parrain apporte ses expériences de vie et du monde professionnel au parrainé, l'encourage et l'accompagne. Recruter et animer une équipe de parrains bénévoles contribuent au succès des parcours d'insertion, mais nécessite pour le chargé de projet de mettre en place les process adéquates

Compétences visées

Recruter et animer une équipe de parrains dans le domaine de l'insertion socio-professionnelle, en s'appuyant sur des outils et des process adéquats

Objectifs pédagogiques

- Clarifier les atouts et les enjeux du dispositif « parrainage »
- Identifier des sources potentielles de parrains
- Monter des actions pour constituer un réseau de parrains
- Construire un cadre et un dispositif de fonctionnement efficaces
- Savoir animer une équipe de parrains, les motiver et les fidéliser

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

JEAN-FRANÇOIS PARELON a une formation initiale dans le domaine commercial, qu'il a complété par un cursus de coach (HEC) et une certification en Process Communication©. Il a été aussi durant 10 ans comédien et directeur d'acteurs et utilise ces techniques spécifiques dans le cadre de ses interventions. Son expertise de formateur s'appuie sur sa connaissance approfondie du secteur de l'insertion et l'accompagnement à l'emploi, 20 ans d'exercice de la formation et de la gestion de PME. Il intervient plus spécifiquement dans le domaine du développement des compétences comportementales et managériales, sur la gestion du stress et des relations conflictuelles, sur le développement de l'assertivité et du leadership

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 Recruter et animer une équipe de parrains

JOUR 1

Cerner les enjeux d'une collaboration constructive dans le contexte actuel

Valeur ajoutée d'un accompagnement « parrainage » pour le bénéficiaire, le parrain, l'entreprise
Rappel du dispositif régional de parrainage : objectifs, conditions, financement, obligations…
Apports et limites de la collaboration en équipes parrains-conseillers, facteurs clés de succès
Etat des lieux du parrainage dans sa structure : ce qui fonctionne, ce qui est plus difficile

Questions / réponses sur le dispositif et retour sur le vécu terrain de chacun- Réflexion individuelle puis échanges en sous-groupes à partir de questions clés sur le parrainage

Communiquer de façon pertinente pour mieux mobiliser autour de ce dispositif

Le sourcing des parrains : réseaux d'entreprises, entreprises engagées au niveau sociétal, associations…
Modes de prospection : actions Push et actions Pull
Présentation du dispositif parrainage adaptée à chaque cible : l'entreprise, le parrain, le bénéficiaire

1.

Brainstorming en demi-groupes : actions possibles pour identifier des parrains potentiels - Mise en situation : présenter sa structure et les avantages du parrainage devant un auditoire de parrains / de bénéficiaires / d'entreprises

JOUR 2

Mettre en place ou optimiser le fonctionnement d'un réseau de parrainage dans sa structure

Clarification des besoins de sa structure en termes de parrainage
Entretien de recrutement : cerner le profil du futur parrain, ses motivations, ses réseaux, ses disponibilités
Intégration des nouveaux parrains : sensibilisation, présentation des équipes, ateliers, points d'étape …
Règles de fonctionnement et process administratif
Modes de communication entre parrain, bénéficiaire, référent
La charte de parrainage, les engagements du parrain, du bénéficiaire, de la structure

Sous-groupes : traiter un thème en lien avec le fonctionnement du parrainage dans sa structure et formuler des pistes d'amélioration. Mise en situation : entretien de recrutement d'un parrain à partir d'un guide d'entretien préparé

Animer, motiver et fidéliser une équipe de parrains sur un mode collaboratif

Appréhender le fonctionnement de chaque parrain bénévole : son cadre de référence professionnel et personnel, ses aspirations et besoins, freins et leviers de motivation
Créer des liens et susciter l'engagement en communiquant sur une vision commune, des missions, des valeurs
Motiver et fidéliser l'équipe de parrains : implication, responsabilisation, développement des compétences, communication sur les résultats
Soutenir la dynamique d'équipe dans les réunions : partage d'idées, de problématiques, de bonnes pratiques
Mettre en place des points de suivi pour faire des ajustements et réguler les tensions si besoin.

Mise en situation d'entretiens à partir de scénarios proposés : situation conflictuelle parrain/ bénéficiaire, parrain démotivé…(en trinôme).
Travail en sous-groupes : élaboration d'un dispositif d'accompagnement d'un réseau de parrains / préparation d'une réunion de parrains / préparation d'un groupe d'échange de pratique « parrainage »

Développer et fidéliser un réseau d'employeurs et de partenaires

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Encadrant, conseiller en insertion professionnelle, chargé de relations entreprises – groupe de 6 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

INTER : présentiel (Paris 09)

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

Inter-entreprises : 690 € HT plus TVA / pers.

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

L'insertion professionnelle du public accueilli est inhérente aux partenariats développés avec les employeurs installés sur le bassin d'emploi. Savoir développer et fidéliser un réseau de partenaires et d'employeurs sur son territoire est aujourd'hui une démarche incontournable pour la structure d'insertion

Compétences visées

Construire, entretenir et étoffer un réseau de partenaires et d'employeurs de façon structurée, en s'appuyant sur des process et des outils

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les besoins et motivations des employeurs en matière d'embauche
- Identifier les différents modes de relations partenariales
- Créer un réseau de partenaires et d'employeurs
- Entretenir une relation de partenariat au bénéfice des personnes accompagnés

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

JEAN-FRANÇOIS PARELON a une formation initiale dans le domaine commercial, qu'il a complétée par un cursus de coach (HEC) et une certification en Process Communication©. Il a été aussi durant 10 ans comédien et directeur d'acteurs et utilise ces techniques spécifiques dans le cadre de ses interventions. Son expertise de formateur s'appuie sur sa connaissance approfondie du secteur de l'insertion et l'accompagnement à l'emploi, 20 ans d'exercice de la formation et de la gestion de PME. Il intervient plus spécifiquement dans le domaine du développement des compétences comportementales et managériales, sur la gestion du stress et des relations conflictuelles, sur le développement de l'assertivité et du leadership

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 et fidéliser un réseau d'employeurs et de partenaires

JOUR 1

Faire l'état des lieux des ressources internes et externes liées à l'emploi sur son territoire

La typologie d'employeurs et leurs spécificités en recrutement : PME / TPE, secteur associatif et ESS, secteur public
Les partenaires sources d'opportunités : CCI, services publics locaux, associations d'employeurs, fédérations…
Les aides pertinentes à mobiliser, en matière d'emploi et de formation
Les ressources internes au niveau humain, organisationnel et matériel dans sa structure

A partir du questionnaire rempli en amont, échange d'expériences sur le fonctionnement, le mode de relations et de partenariats établis avec ces différentes types de structures, sur la connaissance et l'utilisation des dispositifs

Collecter l'information et se préparer pour une prospection efficace et ciblée

Identification des freins et préjugés des acteurs, pour ajuster son argumentaire
Points forts des prestations du service emploi de sa structure par rapport à l'intérim, à Pôle Emploi
Enrichissement de son offre de service, en adéquation avec les besoins de ses cibles d'employeurs
Clarification des besoins de sa structure (parrainage, tutorat, prêt de locaux, témoignages, visites d'entreprises …)
Collecte des recherches de postes et de stages au sein de sa structure

Approfondissement en sous-groupes à partir de cas concrets de collaboration et partenariat représentatifs du territoire. Travail en intelligence collective et mise en commun des idées et pistes d'amélioration

Organiser sa prospection

Point sur son « portefeuille réseau » : typologie, contacts « actifs », « à dynamiser », « dormants »
Comment enrichir son portefeuille de contacts en fonction des besoins de sa structure
Les outils numériques à disposition pour mieux travailler ses contacts &prospects : CRM, réseaux sociaux…
Les techniques de prospection pertinentes pour des prises de contact directes et une mise en visibilité

Analyse de son fichier de contacts à partir d'une liste de questions. Déclinaison des techniques de prospection en actions concrètes en intelligence collective. Démonstration d'un CRM (Hubspot) outil de gestion de base de données

JOUR 2

Mener ses entretiens et convaincre

Mobilisation de techniques de communication interpersonnelle adaptées pour mieux convaincre
Présentation efficace de sa structure, sa fonction, ses offres selon la méthode ABAC
questionnement adapté pour clarifier les besoins
Réponse aux objections et conclusion de l'entretien

Préparation d'une présentation (sa structure, son poste) selon la méthode ABAC. Entraînement sur la persuasion à l'oral en mobilisant les techniques de l'acteur. Mise en situation de prospection (jeux de rôles) et feedback

Entretenir et fidéliser son réseau

Communication sur les événements organisés par sa structure : forums, visites d'entreprises, parrainage…
Développement de sa présence sur LinkedIn autour de l'actualité de sa structure et son environnement
Diffusion d'une newsletter et d'informations sur des supports pertinents pour maintenir la visibilité
Développement de campagnes d'emailing pour soutenir ses actions
Animation d'un réseau d'anciens bénéficiaires pour capitaliser sur les réussites

Partage d'expérience sur les actions menées dans sa structure. Co-élaboration d'un plan prévisionnel de communication numérique avec l'ébauche d'un mailing. Brainstorming et choix de nouvelles idées d'actions.
Mise en place de binômes qui se coachent mutuellement dans la mise en œuvre de leur plan d'action

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

S'approprier les méthodes, posture et outils du coordinateur CEJ

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Coordinateur CEJ en Mission Locale – groupe de 6 à 12 personnes
Pré-requis : aucun

Durée

3 jours de formation, soit 21 heures
Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

Dates et délai d'accès

INTER : **21, 22 mai** et **12 juin 2024** ou **14, 15 octobre et 14 novembre 2024**
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

INTER : en distanciel, via Zoom

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

Inter-entreprises : 990 € HT plus TVA / pers.

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

En mars 2022, la mise en place du Contrat d'Engagement Jeune ou CEJ, dispositif d'accompagnement renforcé vers l'emploi et l'autonomie, a profondément modifié les modalités d'accompagnement des jeunes en Mission Locale, transformé son offre et son organisation interne. La nouvelle fonction de coordinateur CEJ a vu le jour, agrégeant différents types de profils, d'expertises et de missions, avec pour ambition de garantir la cohérence et l'efficacité des parcours CEJ. La formation proposée vise à outiller ces professionnels, pour leur permettre de mener véritablement leur rôle de chef d'orchestre de ce dispositif

Compétences visées

Mener les missions de coordinateur CEJ en s'appuyant sur une posture, des méthodes, et des outils spécifiques à ce poste

Objectifs pédagogiques

– Clarifier ses missions en tant que coordinateur CEJ
– Organiser, coordonner et faire respecter des règles des partagées, sans lien hiérarchique
– Construire et former à l'ingénierie de parcours du jeune, en lien avec ses besoins, ses compétences et les objectifs du CEJ
– Soutenir la cohérence des ateliers pédagogiques et des parcours
– Ajuster et faire évoluer les parcours, méthodes et outils pour s'adapter au changement

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

ANNE LEFORT a une formation initiale « Sup de Co », complétée par un master 2 de psychologie sociale. Elle travaille d'abord sur des projets de développement local en Inde du sud, puis comme cadre marketing et commerciale pour la grande distribution. Elle évolue ensuite vers l'accompagnement des personnes et l'insertion socio-professionnelle à des postes de conseillère, de chargée de projets, puis de directrice de Mission Locale. Depuis 2018, accompagne des salariés en bilans de compétences et forme des conseillers en insertion dans le cadre de parcours certifiants RSCH et de formations

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 S'approprier les méthodes, posture et outils du coordinateur CEJ

JOUR 1

Faire l'état des lieux de sa pratique de coordinateur CEJ

Mes réussites et difficultés, ce que je souhaite améliorer ou développer
Les multiples rôles assumés : personne ressource, organisateur, garant de parcours cohérents, pilote des évaluations et évolutions
Le coordinateur CEJ, accompagnateur du changement

Echange en binômes puis partage en plénière sur sa pratique de coordinateur CEJ

Prendre la posture de coordinateur-facilitateur avec l'Analyse transactionnelle

Appréhender les « positions de vie » et la « boussole » de l'accompagnant
Adopter les conditions préalables qui favorisent l'engagement
Endosser la posture assertive pour mieux faire adhérer et entraîner

Identification de sa posture relationnelle privilégiée à partir des « positions de vie » (E.Berne)

Rebalayer les bases de l'ingénierie de parcours

Revisiter l'entretien diagnostic avec la grille RPBDC
Identifier les points d'appui, freins et levier, et fixer des objectifs SMART
Etablir un portefeuille de compétences : compétences techniques, transversales et socles
Elaborer un parcours cohérent en mobilisant les partenaires et dispositifs pertinents

Appréhension et expérimentation d'outils : la trame du « 1er entretien », la grille RPBDC (V. Lenhardt), la « frise chronologique », la fixation d'objectifs SMART, l'identification des compétences, la mobilisation des partenaires

JOUR 2

S'approprier la démarche garantissant la cohérence d'un atelier

Identifier les besoins et les objectifs attendus, cerner les compétences requises, les profils et attentes des participants
Mettre en place l'organisation et la logistique : lieu, durée, dates, matériel nécessaire
Construire le déroulé pédagogique avec ses séquences, activités et livrables
Promouvoir l'action et l'évaluer avec justesse

Echange sur les règles clés pour construire un atelier, les différentes méthodes pédagogiques, les dispositifs d'évaluation

Accompagner une équipe

Motiver et impliquer en s'appuyant sur « la roue de la motivation »
Préparer et mener les points d'étape
Recadrer et traiter les tensions au sein de l'équipe CEJ
Optimiser le partage d'information et les feed-back

Expérimentation : questionnement et traitement des objections avec la « boussole du langage »

JOUR 3 (après intersession)

Coordonner la mise en œuvre des contenus et des parcours avec l'intelligence collective

Mettre en place l'intelligence collective au sein du groupe en 3 étapes clés
Appréhender la boite à outils du facilitateur
Initier 7 pratiques collaboratives avec l'équipe
Développer une démarche issue du co-développement pour susciter l'entraide et ajuster

Présentation d'une conception d'atelier, des outils collaboratifs choisis puis expérimentation de séquences – Expérimentation d'une séquence de co-développement professionnel « flash »

Elaborer et conduire des transitions vers l'insertion et l'emploi en individuel et collectif

Certification / attestation

Certification RSCH n° RS5242 visée par France compétences et attestation de fin de formation

Public visé

Conseiller ou chargé de projet en insertion, CEP, consultant en outplacement souhaitant consolider, élargir et / ou faire certifier ses compétences en accompagnement individuel et collectif

Durée

10 jours (70h) comprenant 5 modules et 1 jour de certification
Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

Dates et délai d'accès

INTER : **16/09/24 - 17/09/24 - 03/10/24 - 04/10/24 - 07/11/24 - 08/11/24 - 21/11/24 - 22/11/24 - 12/12/24 - 13/12/24**

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

INTER : en distanciel via Zoom

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

3 990 € HT plus TVA / personne
3 600 € HT plus TVA (prix réseau Missions Locales et adhérent fédération ou collectif d'insertion)

Projet intra-entreprise : nous consulter
Formation éligible CPF, OPCO, AIF (Pôle Emploi), FNE-Formation, CPF de transition, 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

Le métier de conseiller évolue : hier pratiqué en silo et essentiellement en accompagnement individuel, il intègre désormais l'animation collective, de nouvelles pratiques collaboratives ou encore la relation avec les employeurs, et nécessite le développement de nouvelles compétences et l'appréhensions de nouveaux outils, pour permettre au conseiller de réussir dans sa mission

Compétences visées

Accompagner efficacement des bénéficiaires en individuel et collectif, vers l'insertion et l'employabilité

Objectifs pédagogiques

– Approfondir les techniques et postures d'une démarche d'accompagnement individuel
– Gérer les groupes avec pertinence en mobilisant la synergie d'équipe
– Collaborer efficacement au sein d'un collectif de travail, autour de projets d'insertion/emploi
Accompagner des situations difficiles et de changement, impactant un bénéficiaire ou un groupe

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. Un test sur son style relationnel donne des clés pour comprendre son mode de fonctionnement et interagir avec pertinence. Une feuille de route d'intersession visant la mise en application « terrain » des thématiques étudiées est débriefée lors d'un retour d'expérience en début de module suivant

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

Formateur expert de la relation individuelle et collective, la gestion des conflits, le pilotage des transitions, avec une connaissance approfondie du secteur de l'insertion-emploi, de ses acteurs et dispositifs

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 cette formation certifiante : 19,3/20

Programme Elaborer et conduire des transitions vers l'insertion et l'emploi en individuel et collectif

JOURS 1 et 2

POSER LE CADRE ET PILOTER LA RELATION EN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

Clarifier son rôle d'accompagnant
Ajuster sa posture relationnelle
Appréhender la démarche d'élaboration de projet professionnel
Méthode active : découverte de sa « position de vie » et ses « messages contraignants »
Faire un diagnostic global de situation du bénéficiaire- Co-construire le cadre relationnel et les étapes du parcours
Etude de cas : diagnostic projet et élaboration de parcours avec les outils de l'analyse transactionnelle

JOURS 3 et 4

DEVELOPPER UNE DYNAMIQUE D'EQUIPE AU SEIN D'UN GROUPE

Appréhender le mode de fonctionnement d'un groupe
Gérer les relations inter-individuelles
Faire progresser le niveau de maturité d'un groupe vers un fonctionnement d'équipe
Méthode active : mise en place des règles de l'intelligence collective au sein d'un groupe
Faire collaborer et produire en intelligence collective
Pratiquer la régulation d'équipe, pour clarifier les malentendus et les tensions
Jeux de rôle : animation en posture de facilitateur pour initier des pratiques collaboratives

JOURS 5 et 6

COLLABORER EN MODE PROJET AVEC DES INTERLOCUTEURS DE CULTURE PROFESSIONNELLE DIFFERENTE

Mettre en place un projet avec des acteurs de l'insertion, des bénévoles, des salariés
Appréhender les interlocuteurs « bénévoles » dans leur système de fonctionnement spécifique
Élaboration d'un travail de groupe en mode projet - sélection des acteurs pertinents sur le champ de l'insertion-emploi pour un cas d'accompagnement
Instaurer un dispositif de collaboration pérenne et motivant pour ses acteurs
Décloisonner les pratiques et partager les expertises
Développer et fidéliser son réseau de partenaires
Création d'une action pour sa structure à partir des outils de l'intelligence collective (sous-groupes) - Simulation de séquences mobilisant ces outils

JOURS 7 et 8

GERER LES SITUATIONS DIFFICILES DANS L'INTERACTION AVEC BENEFICIAIRES, EMPLOYEURS, PARTENAIRES

Appréhender la relation employeurs
Identifier les facteurs clés de succès et les mécanismes qui engendrent tensions ou rupture
Adopter la posture et la communication adéquates pour désamorcer les situations conflictuelles
Mise en situation : expérimentation d'une régulation individuelle mobilisant les techniques de communication non violente
Méthode active : co-construction d'une régulation d'équipe
Mobiliser l'outil médiation
Mettre en place un dispositif préventif d'accompagnement pour maintenir un climat constructif
Méthode active : pose des bases d'une médiation auprès d'un employeur, à partir du mode opératoire proposé

JOUR 9

ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT EN INDIVIDUEL ET COLLECTIF

Appréhender le processus du changement
Accompagner individuellement une situation de changement
Mobiliser les leviers humains du changement au sein d'un groupe
Méthode active : découverte de sa façon d'appréhender le changement - Etude de cas : état des lieux de son équipe face au changement
Jeux de rôle : accompagner un collaborateur (processus de deuil)

JOUR 10

CERTIFICATION

Auto-positionnement sur les 12 compétences clés - Présentation orale à partir d'études de cas et mises en situation concrètes

Valoriser sa prise de parole en public

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Toute personne amenée à prendre la parole en public
groupe de 6 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

S'exprimer avec aisance et clarté à l'oral est utile dans la plupart des fonctions. S'appuyer sur des techniques de prise de parole appropriées permet d'optimiser sa pratique.

Compétences visées

Mobiliser les techniques de communication adéquates pour réussir ses prises de parole

Objectifs pédagogiques

- Faire le point sur sa pratique de « communiquant », lors de prises de parole en situation professionnelle
- Gérer son trac à l'oral
- Préparer ses interventions et structurer ses idées pour des prises de parole réussies, adaptées au public
- Prendre appui sur sa communication non verbale pour susciter l'adhésion
- A travers des situations vécues et revisitées, appréhender des techniques spécifiques pour s'exprimer avec conviction, communiquer et recadrer de façon assertive, gérer des échanges tendus

Méthodes pédagogiques

Pédagogie participative basée sur des apports interactifs (écoute active, posture assertive, techniques de l'acteur…), 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.Une large place est laisse à l'expérimentation et aux exercices d'entrainements.

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

STÉPHANIE JAOUEN a une licence en droit et un DEA de sciences politiques, qu'elle a complétée par une formation de comédienne. Elle a une première vie professionnelle auprès d'employeurs du service public, d'associations et d'entreprises, successivement en tant que gestionnaire de projet, chargée de communication puis gestionnaire d'un centre de profit. Elle s'oriente ensuite vers le théâtre d'entreprise, la formation en communication, prise de parole, gestion de crise, et intervient également en cohésion d'équipe et en accompagnement à l'emploi, parallèlement à ses engagements de comédienne pour le théâtre et le cinéma.

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 Valoriser sa prise de parole en public

JOUR 1

Faire son diagnostic en prise de parole et communication interpersonnelle

Appréhender les éléments de sa communication : corps, voix, gestuelle, regard
Optimiser les dimensions verbales, para-verbales et non verbales de sa prise de parole
Ajuster et coordonner ses 3 formes de language, au service de son objectif

Apport sur les 3 formes de languages et comment les optimiser – Expérimentation de sequences de prises de paroles analysées puis ajustées

Mobiliser les outils de la communication assertive, dans ses interactions relationnelles

Repérer ses pratiques de communiquant et son niveau d'assertivité
Clarifier ses registres de communication : distinction entre émotion, opinion, jugement, fait
Utiliser les différents niveaux d'écoute et le « savoir questionner et reformuler »

Apport interactif sur les positions de vie et la posture assertive (analyse transactionnelle) – Expérimentations et feedback

Gérer son trac et adapter sa communication à son interlocuteur

Appréhender le mécanisme émotionnel, les 4 principales émotions et à quoi elles répondent
Gérer sa réactivité émotionnelle et faire baisser son niveau de stress par des techniques appropriées
Identifier son style comportemental, ses zones de confort et de risque en communication
Reconnaître les traits de comportement chez l'autre et opter pour les bons canaux de communication

Partage de bonnes pratiques et apport sur la gestion des émotions - exercices de respiration et techniques mentales pour mieux gérer son stress – Identification de son style relationnel à partir du modèle DISC et adaptation à celui de son interlocuteur – Expérimentations en situation de prise de parole

JOUR 2

Soigner ses intervention sur le fond pour mieux convaincre son auditoire

Organiser sa présentation de façon structurée et factuelle
Faire ressortir les spécificités des projets avec des mots simples et imagés
Travailler son « fil rouge » pour raconter une histoire
Adapter son intervention au public, sur le fond et la forme
Questionner, reformuler et recadrer avec pertinence dans ses interactions

Mises en situation à travers la présentation orale de chacun – Retour « miroir» en plénière puis ajustement des présentations en binômes

Optimiser sa prise de parole et la gestion des participants en réunion

Jouer sur l'espace, les points d'accroche, le rythme et l'émotionnel pour soutenir l'intérêt
Gérer le processus relationnel et réguler les échanges à partir de principes clés
Recentrer sur l'objectif, faire clarifier les interventions, reformuler et conclure
Désamorcer les situations tendues, conflictuelles

Apport sur les points clés de la gestion de réunion et de son animation - Préparation de situations identifiées comme difficiles et mises en situation sur leur gestion optimisée

Optimiser les relations d'équipe avec la Process Communication®

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Tout collaborateur ou encadrant souhaitant optimiser ses relations interpersonnelles pour mieux interagir en équipe – Groupe de 6 à 12 personnes
Pré-requis : aucun

Durée

2 + 1 jours de formation avec intersession, soit 21 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

Maitriser sa communication interpersonnelle et savoir s'adapter à l'autre fait partie de l'intelligence émotionnelle. C'est une compétence fondamentale pour tout collaborateur et une des clés pour renforcer la cohésion d'équipe, fluidifier les relations internes et gagner en efficacité. Celle-ci est aussi requise dans les interactions avec les interlocuteurs externes ou le public accueilli

Compétences visées

Communiquer et interagir de façon assertive et constructive au sein d'une équipe

Objectifs pédagogiques

- Mieux comprendre son mode de fonctionnement personnel et son style de communication professionnelle avec l'outil Process Communication Model® (PCM) : points forts, limites, potentiel de développement
- Identifier les ressorts d'une dynamique d'équipe et les apports de chacun, avec l'éclairage du PCM
- Adapter sa communication à chaque personnalité : savoir solliciter les talents de chacun et reconnaître ses zones de difficulté
- Faciliter la relation avec ses collègues par un mode de collaboration « personnalisé »
- Anticiper et gérer les relations tendues et les comportements sous stress

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

MARIE-CÉCILE POMMIER est formatrice, facilitatrice et coach certifiée en Process Communication©. Plus de 15 ans d'expérience en entreprise façonnent sa connaissance des organisations. Elle a exercé différentes fonctions en tant que salariée : pilote de projet dans le cadre de lancement de produits, responsable de centre de formation et manager dans un grand cabinet de conseil avec des missions diversifiées allant de la maîtrise d'ouvrage, à l'accompagnement de transformations en passant par l'audit d'organisation. Depuis 2010, elle intervient auprès d'individus et de collectifs, dans des parcours diversifiés, avec en fil rouge la professionnalisation des managers et le rapprochement des équipes.

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 Optimiser les relations d'équipe avec la Process Communication®

JOUR 1

Comprendre son fonctionnement et celui des autres avec le Process Communication Model® (PCM)

Présentation du modèle PCM et des 6 types de personnalité/types de fonctionnement : Points forts, perception, canaux de communication, style de management, "immeuble"
Identification du profil de son/ses interlocuteur(s), en binômes ou trinômes
Découverte et validation pour chacun.e de son profil PCM à partir des résultats de l'inventaire

Exercice 1 «Je suis formidable»: élaborer puis découvrir son profil et celui de son binôme - Exercice 2 : "identifier ses déclencheurs de stress et ses antidotes"

Adapter son mode de communication à son interlocuteur

Appréhender le mode de fonctionnement d'un collaborateur/collègue, ses besoins et sources de motivation
Gérer des situations de communication en s'ajustant à la personnalité de ses interlocuteurs
Mener un entretien en maintenant ou restaurant une communication constructive

Exercice 1 "cerner le profil PCM de membres de son équipe" - Exercice 2 « Comment leur dire » : preparation puis mises en situation de communication interpersonnelle pour obtenir la meilleure collaboration

JOUR 2

Appréhender la diversité d'une équipe pour mieux solliciter les talents individuels

Identifier les ressources mobilisables, repérer les dysfonctionnements sous stress, les angles morts
Repérer les talents spécifiques et les rôles les mieux adaptés à chacun selon les projets
Mettre en pratique les techniques du PCM pour mieux développer les collaborations d'équipe

Exercice 1 : cartographie de l'équipe en terme de profils, motivations et compétences - Exercice 2 : mises en situation de collaboration, en mobilisant les ressources spécifiques et points forts de chacun

Entretenir les conditions de la motivation des membres de l'équipe

Répondre aux besoins psychologiques pour favoriser la motivation et le bien-être
Nourrir la "phase" de ses interlocuteurs pour alimenter l'énergie du quotidien
Se brancher sur les bons canaux de communication pour mieux se comprendre et avancer ensemble
Abuser des "signes de reconnaissance"

Exercice "ma carte mode d'emploi !", pour mieux se caler sur les besoins de son interlocuteur – Mises en situation de communication en binômes : "parle à ma base et motive ma phase !" – Elaboration d'une feuille de route d'actions pour l'intersession

JOUR 3 (après intersession)

Partager un retour d'expérience

Rappeler le contexte, les actions menées, les objectifs fixés : où, quand, comment ?
Identifier les actions positives, ce qui a fonctionné, les difficultés rencontrées
Evaluer les objectifs atteints, partiellement atteints, non atteints

En sous-groupes : chacun intervient selon le déroulé proposé - Intervention cadrée par un participant « time-keeper » et désignation d'un porte-parole

Approfondissement : entrainement aux différents modes de communication

Rappels et traitement des difficultés suite aux experimentations d'intersession
Mises en situation de communication selon les profils et besoins discernés
Ajustements avec le retour miroir du groupe

Rappel de notions clés - Préparations et mises en situation de communication à partir de cas rapportés

Réagir avec pertinence aux comportements sous stress pour restaurer la communication

Connaitre nos besoins psychologiques et les effets produits par leur satisfaction ou non satisfaction
Découvrir les comportements sous stress léger, prolongé ou sévère, selon les profils PCM
Identifier les besoins non satisfaits chez l'interlocuteur et apporter les réponses adéquates

Jeux de rôles face à des interlocuteurs sous stress, avec différents profils de personnalité – Expérimentations à partir de cas vécus par les participants (théatre-forum) – Plan de progrès

Gérer les émotions et désamorcer les conflits

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : toute personne confrontée à des situations tendues en interne ou vis-à-vis du public/client – groupe de 6 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

INTER : en distanciel, via Zoom
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

Inter-entreprises : 690 € HT plus TVA / pers.

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

Le conflit est inhérent à la vie d'une équipe et inséparable de l'exercice de manager. Lorsqu'une organisation se transforme ou une équipe monte en puissance, cela génère forcément des tensions. Une équipe qui ose la confrontation authentique voit ses liens renforcés et sa capacité à trouver des solutions valorise l'apport de chacun

Compétences visées

Gérer des situations conflictuelles avec la posture et le comportement adaptés à la situation, dans un objectif de résolution de conflit.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes des situations conflictuelles
- Identifier et gérer ses émotions en situation de tension relationnelle
- Acquérir ou renforcer des techniques et outils propres aux recadrage, gestion de conflits, médiation
- Désamorcer des situations professionnelles tendues
- Pratiquer une communication assertive et non violente en situation

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

CATHERINE ROBIN exerce le métier d'avocate depuis 1995, après une maîtrise de droit privé et un certificat d'aptitude au métier d'avocat, puis se forme à la médiation, à l'approche systémique et l'écoute active. Depuis 2010 elle mène parallèlement des missions de médiation et des actions de formation, notamment en conduite de médiation, gestion de conflits et intelligence émotionnelle.

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 Gérer les émotions et désamorcer les conflits

JOUR 1

Faire l'état des lieux de son expérience des situations tendues

Ce que je vis, où j'en suis dans ma mission
Situations de tension rencontrées, celles déjà résolues et celles encore vécues difficilement
Conflits : définition, mécanisme, niveaux d'escalade, niveaux de difficulté
Méthodes et outils utilisés dans la gestion de conflits : ce qui fonctionne, ce qui reste problématique

Echange d'expérience et identification de situations conflictuelles rencontrées dans le cadre de son travail. Positionnement de celles-ci sur « l'escalier des difficultés ».

Appréhender le champ des émotions et développer son équilibre émotionnel

Comprendre les émotions et leurs rôles
Identifier ses propres émotions et les verbaliser
Cerner les émotions de son interlocuteur, les besoins sous-jacents et y répondre
Prendre de la hauteur et mobiliser des techniques de régulation quand l'émotion submerge

Echange à partir d'une video sur les émotions. Mise en pratique de l'identification des émotions et des besoins. Expérimentation de techniques de régulation émotionnelle et de respiration.

Développer sa capacité à gérer son propre comportement en situation de communication

Clarifier ses registres de communication : distinction entre émotion, opinion, jugement, fait
Mobiliser les différents niveaux d'écoute et le savoir questionner et reformuler
Cerner son mode relationnel en situation tendue
Tenir une posture assertive face à des interlocuteurs perçus comme difficiles

Exercice sur les positions de vie (AT) et la posture assertive. Auto-test sur son style relationnel privilégié. Exercice sur les niveaux d'écoute. Expérimentation de communication assertive en situation tendue.

JOUR 2

Prendre la posture du « facilitateur » et mobiliser les bons leviers selon le niveau de tension

Questionner en posture assertive et poser la juste distance émotionnelle face au malentendu
Lever les incompréhensions par un questionnement pertinent avec « la boussole du langage »
Faire baisser la tension face à la frustration et répondre aux besoins avec la communication non violente
Gérer la réactivité émotionnelle et rétablir la communication
Proposer une médiation quand le conflit s'installe

Mises en situation à partir des situations conflictuelles apportées par les participants, en mobilisant la posture assertive, les techniques de questionnement, la communication non violente et la gestion des émotions. Echange autour de la démarche de médiation. Feuille de route pour appliquer les acquis

Optimiser sa gestion du temps et son organisation, pour plus de sérénité au travail

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Toute personne amenée à conduire un projet – groupe de 6 à 12 personnes
Pré-requis : aucun

Durée

2 jours de formation, 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 ou distanciel, 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

La gestion des priorités et l'optimisation du temps sont des compétences indispensables pour pouvoir faire face aux échéances, répondre aux multiples sollicitations qui augmentent avec les outils numériques, tout en préservant son équilibre. Des méthodes et outils existent pour nous aider à gagner en efficacité et en sérénité

Compétences visées

Optimiser son organisation personnelle au travail, savoir gérer son temps et ses priorités

Objectifs pédagogiques

- Diagnostiquer son rapport au temps et comprendre son fonctionnement face au temps
- Connaître les grands principes de la gestion du temps et des priorités
- Savoir anticiper, planifier ses activités et négocier ses objectifs
- Utiliser des méthodes et outils pour optimiser son temps et gagner en sérénité

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

VIRA HENG est formée au Master en Management de l'EM Lyon et au DESU Pratique du coaching de l'Université de Paris 8,. Elle a travaillé pendant 15 ans dans l'édition en tant que Manager sur des fonctions commerciales et marketing dans des grands groupes d'édition. Aujourd'hui coach et formatrice, elle accompagne les dirigeants, managers, professionnels et demandeurs d'emplois à révéler leur potentiel, à résoudre leurs problèmes complexes, et à retrouver un mieux-être dans leur travail. Elle s'appuie particulièrement sur l'approche systémique stratégique et les pratiques narratives dans ses accompagnements individuels et collectifs.

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 Optimiser sa gestion du temps et son organisation, pour plus de sérénité au travail

JOUR 1

Appréhender les leviers personnels pour une meilleure gestion de son temps

Les facteurs de dérèglement de la gestion des priorités
Son rapport au temps et ses « messages contraignants »
Ses saboteurs de temps et ses « mauvaises habitudes »
Le « temps obligé » et le « temps à soi »

Auto-diagnostic de son organisation personnelle et de ses messages contraignants - Exercice : distinction entre "temps obligé" et "temps à soi"

Se centrer sur les priorités du poste pour faire face à ses responsabilités

La clarification de ses missions et de ses tâches prioritaires, en intégrant ses valeurs personnelles
L'identification de ses activités à forte valeur ajoutée
La détermination de ses marges de manœuvre, la structuration de son temps
La prise en main de la matrice du temps, distinguant « urgence » et « importance »

Travail en binôme sur ses priorités, ses saboteurs de temps et les antidotes – Mise en application sur la "Matrice d'Eisenhower"

Exploiter les outils de gestion du temps pour une organisation efficace

14 règles d'organisation essentielles
La technique « Pomodoro », la matrice de décision
Les bonnes pratiques en matière d'agenda, de gestion des mails et de communication téléphonique
Du projet au plan d'actions, avec des objectifs SMART et le séquençage des actions

Exercice sur la matrice de décision. Partage de bonnes pratiques pour gérer agenda, mails, téléphone. Elaboration des objectifs SMART sur un exemple de projet.

JOUR 2

Agir sur la relation et s'affirmer avec diplomatie pour "négocier" ses priorités ou déléguer

L'évaluation de ses marges de manœuvre face aux nombreuses sollicitations
Les tâches "délégables", le « savoir dire non » avec assertivité
La proposition de nouveaux modes de fonctionnement avec un interlocuteur « perturbateur »

Auto-test d'assertivité. Mises en situation : négocier ses objectifs ou dire non avec assertivité

Gérer son temps pour limiter le stress et préserver son énergie « au long cours »

Les mécanismes du stress, les conséquences de l'hyperstress et du stress chronique
L'énergie des 3 batteries (mentale, émotionnelle et physique) pour rester concentré
La prise de recul et les bons réflexes face à une surcharge d'activité
Les techniques de réduction physique du stress quand l'émotion submerge

Partage de pratiques et experimentation d'exercices de reduction du stress – Plan d'action individuel avec axes de progrès

Conduire des réunions efficaces, en présentiel ou à distance

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Toute personne qui anime ou participe à des réunions ou groupes de travail – groupe de 6 à 12 personnes
Pré-requis : aucun

Durée

2 jours de formation, 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
Peut se faire en distanciel via Zoom

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

Animer une réunion avec efficacité, c'est impliquer chacun dans sa contribution et sa progression, obtenir les livrables attendus, mais aussi valoriser le travail accompli, fêter les succès et booster la confiance.

Compétences visées

Préparer mener et suivre des réunions dynamiques et productives, en mobilisant le groupe pour l'atteinte des objectifs

Objectifs pédagogiques

– Préparer et organiser sa réunion, en présentiel ou à distance
– Élaborer sa feuille de route d'animateur de la réunion
– Animer la réunion en favorisant l'adhésion et la participation
– Piloter la réunion pour atteindre l'objectif et obtenir les résultats attendus
– Organiser l'après-réunion et la transmission d'information à l'issue de la rencontre

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&postures optimisées - Préparation en amont d'un cas de réunion, qui sera traité en « fil rouge » au long de la formation.

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

VIRA HENG est formée au Master en Management de l'EM Lyon et au DESU Pratique du coaching de l'Université de Paris 8. Elle a travaillé pendant 15 ans dans l'édition en tant que manager sur des fonctions commerciales et marketing dans des grands groupes d'édition. Aujourd'hui coach et formatrice, elle accompagne les dirigeants, managers, professionnels et demandeurs d'emplois à révéler leur potentiel, à résoudre leurs problèmes complexes, et à retrouver un mieux-être dans leur travail. Elle s'appuie particulièrement sur l'approche systémique stratégique et les pratiques narratives dans ses accompagnements individuels et collectifs.

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 Conduire des réunions efficaces, en présentiel ou à distance

JOUR 1

Les préalables pour une réunion réussie et le travail en mode « réunion »

Quel type de réunion en fonction de l'objectif et du nombre de participants ?
Zoom sur les réunions « d'information », « d'activité hebdomadaire » et de « gestion de projet »
Ordre du jour, préparation et préalables pour une réunion réussie : fixer le T.O.P. (Thème Objectif Plan)
Comment impliquer et déléguer, les rôles & les missions des participants

Partage d'expérience- quizz sur sa pratique , apport et exercice d'application (plénière)

Consolider ses bases en animation et gestion de groupe

Le fonctionnement observé d'un groupe en réunion, les différents rôles endossés
les « risques de dérapage » et comment les gérer
Les techniques de l'orateur : expression et gestuelle, voix, accroche de l'auditoire (images,chiffres clés)

Apport puis mises en situation – retour en collectif

Privilégier la démarche et les outils qui dynamisent et rendent une réunion efficace

Du tonus au démarrage, une dynamique au « long cours »
Une démarche de travail proposée en fonction du « livrable » à produire
Les outils de résolution de problème, de production d'idées, de prise de decision …

Présentation de l'outil par le formateur, experimentation puis feedback

JOUR 2

Mobiliser des techniques pédagogiques adaptées au format à distance

Utiliser des outils numériques simples pour dynamiser et donner du rythme
Interviewer avec les « sondages », partager en direct des documents entre participants
Organiser des mises en situation en gérant avec pertinence son et caméra
Animer des ateliers en sous-groupes
Faire poser des idées sur un tableau virtuel, l'animer et le sauvegarder
Gérer les vidéos

Mobilisation par le formateur de la technique ou de l'outil, complété par un tuto adressé en amont aux participants
Expérimentation de séquences puis retour - en plénière

Ajuster rythme et posture au format à distance

Mettre en place un climat virtuel convivial
Adapter sa prise de parole au format à distance
Soutenir le rythme en variant les propositions pédagogiques
Ajuster sa communication aux profils de personnalité des participants

Alternance d'apports thématiques, d'expérimentation par les participants et d'un travail de transposition

Bouclage et compte rendu de réunion

Comment conclure une réunion pour fédérer et motiver les participants
Le compte-rendu de réunion
Le « suivi de réunion », la gestion et le partage de documents en « post réunion »

Echanges dirigés, apport et expérimentation - Feuille de route individuelle

Conduire un projet : planifier, mobiliser, piloter

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Toute personne amenée à conduire un projet – groupe de 6 à 12 personnes
Pré-requis : aucun

Durée

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

Dates et délai d'accès

INTER : **07 et 08 novembre 2024**
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

INTER : en distanciel, via Zoom

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

Inter-entreprises : 690 € HT plus TVA / pers.

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

La conduite de projet aide les équipes à mieux planifier, gérer, réaliser et ajuster le travail nécessaire à la réalisation d'un projet dans les temps impartis. Donner à ses équipes les outils nécessaires à la gestion de projet permet de renforcer la collaboration, d'organiser et centraliser tous les détails liés aux activités de chacun, de partager et rendre compte de leur progression.

Compétences visées

Définir, organiser et piloter un projet, mobiliser les acteurs pour en assurer la réussite

Objectifs pédagogiques

– Cadrer et organiser un projet
– Planifier et mettre en marche opérationnelle un projet
– Mettre en place les outils de suivi et de reporting
– Organiser les réunions d'avancement et le reporting avec les parties prenantes

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

MATHILDE FAIDHERBE est Formatrice, coach certifiée, psychologue du travail, également habilitée IPRP, Process Communication, co-développement. Elle a une expérience opérationnelle du management, de la conduite de projets et la conduite du changement acquise au sein d'entreprises du secteur tertiaire puis dans le cabinet de conseil KPMG Peat Marwick, où elle a accompagné des projets de transformation à forts impacts humains. Aujourd'hui elle intervient en formation, facilitation et accompagnement individuel en conduit de projets et changements associés, pratiques collaboratives, QVT, communication non violente

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 Conduire un projet : planifier, mobiliser, piloter

JOUR 1

Appréhender les concepts clés du mode projet

Les enjeux du management hors hiérarchie / transversal
Comprendre le fonctionnement en mode projet
Identifier les attendus du chef de projet
Connaître les étapes clés d'un projet
Distinguer mode prédictif et mode agile

Tour de table - Exposé interactif - Carte heuristique en plénière

Identifier les attendus du projet

Analyser le besoin avec le commanditaire
Traduire le besoin en objectifs
Identifier l'axe prioritaire du projet
Identifier les principaux livrables attendus
Rédiger la fiche projet

Exercice de questionnement du projet (cas « fil rouge ») - Exercice en sous-groupes : formuler les objectifs + debriefing - Exercice en groupe complet : la grille SWOT.

Lancer le projet avec l'équipe

Identifier les acteurs du projet et leurs rôles respectifs
Mettre en place la gouvernance du projet
Définir des modalités de fonctionnement (types de réunions, outils collaboratifs, etc.)
Mettre en place la logistique du projet
Lancer le projet avec l'équipe
Savoir communiquer sur un objectif (méthode SMART)

Jeu d'appariement de fiches (gouvernance) - Mises en situation (entretien de briefing)

JOUR 2

Planifier le projet

Identifier les étapes et en organiser l'enchaînement (planning de P.E.R.T.)
Établir le calendrier du projet (planning de Gantt)
Mettre en place le plan d'actions opérationnel

Travail en sous-groupe avec post-it (PERT) sur le projet fil rouge, puis réflexion collective et apports. Exposé interactif sur le Gantt et Q/R

Faire avancer le projet et mobiliser les acteurs

Piloter sans liens hiérarchiques
Adopter une posture de chef de projet facilitateur
Maintenir la motivation individuelle et collective
Organiser et animer des réunions d'avancement avec l'équipe
Gérer les tensions pouvant apparaître au cours du projet

Application : Préparation et animation de séquences de réunion – Quizz sur l'organisation et les étapes d'une réunion

Mettre en place les outils de suivi et piloter l'avancement

Mettre en place le suivi budgétaire
Faire vivre les outils de suivi et de communication
Préparer les décisions et alerter sur les risques
Etablir un reporting du projet
Terminer le projet dans de bonnes conditions

Partage de pratique sur les outils et logiciels de suivi, puis présentation de quelques outils-clés - Questions/Réponses puis apports sur le bilan de projet.

Préparer et conduire efficacement ses entretiens RH : entretien annuel et entretien professionnel

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : manager, responsable d'équipe, professionnel RH – groupe de 6 à 12 personnes
Pré-requis : aucun

Durée

2 jours de formation, 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

INTER : en distanciel, via Zoom

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

Inter-entreprises : 690 € HT plus TVA / pers.

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

Les entretiens annuels d'évaluation et les entretiens professionnels sont des moments d'échange privilégiés entre le manager et le collaborateur. Il est important de préparer et de mener efficacement ces entretiens pour en faire des outils de gestion RH et de motivation du collaborateur

Compétences visées

Mener des entretiens professionnels et des entretiens annuels d'évaluation en posture assertive, en s'appuyant sur un process validé et en respectant le cadre juridique

Objectifs pédagogiques

– Préparer efficacement ses entretiens RH
– Maîtriser les étapes et le contenu de l'entretien annuel d'appréciation
– Fixer des objectifs SMART en cohérence avec la stratégie de sa structure et évaluer de façon objective
– Connaître les spécificités de l'entretien professionnel, son cadre légal et ses obligations
– Savoir communiquer de façon motivante et pédagogique, même en situation tendue, pour faire de ces entretiens des outils de motivation et de développement du collaborateur

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

VIRA HENG à un Master en Management de l'EM Lyon et un DESU Pratique du coaching de l'Université de Paris 8. Elle a travaillé pendant 15 ans dans l'édition en tant que manager sur des fonctions commerciales et marketing dans des grands groupes d'édition. Aujourd'hui coach et formatrice, elle accompagne les dirigeants, managers, professionnels et demandeurs d'emplois à révéler leur potentiel, à résoudre leurs problèmes complexes, et à retrouver un mieux-être dans leur travail. Elle s'appuie particulièrement sur l'approche systémique stratégique et les pratiques narratives dans ses accompagnements individuels et collectifs

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 Préparer et conduire efficacement ses entretiens RH : entretien annuel et entretien professionnel

JOUR 1

L'entretien annuel d'appréciation : clarifier ses enjeux et son cadre

La place de l'entretien annuel dans la démarche RH, ses enjeux pour la structure, le manager et le collaborateur
Objectifs stratégiques et attentes de la structure, messages et valeurs à faire passer
Processus de passation et d'exploitation des entretiens, ses différentes étapes opérationnelles
Retour concernant cet entretien : ce qui est mis en place, ce qui fonctionne, ce qui est plus difficile

Questions/ réponses sur le dispositif de l'entretien annuel. Echange d'expérience en binôme sur le vécu de l'entretien à partir des questions clés, retour et expression des besoins

Préparer les étapes de l'entretien annuel

Collecte de documents et d'informations factuelles sur les collaborateurs à évaluer
Bilan de l'année passée et évaluation des résultats, retour sur l'exercice de l'encadrement
Appréciation des compétences développées ou à consolider, des besoins en formation
Appréhension du support d'entretien, renseignement optimisé de son contenu

En sous-groupes : préparation d'un entretien à partir de cas concrets issus du quotidien professionnel des participants, en vue d'une simulation sous forme de jeux de rôle dans la partie « Développer son savoir-faire »

Fixer des objectifs opérationnels et en évaluer la réalisation

Appréhension des différents types d'objectifs en cohérence avec les process de la structure et les postes
Alignement des objectifs collectifs et individuels sur les orientations stratégiques de la structure
Co-construction des objectifs à partir de la méthode SMART et évaluation des résultats de façon factuelle

Application : à partir d'une liste d'objectifs, identifier ceux qui sont SMART et ajuster les autres. Pour le cas concret d'un collaborateur, évaluer la tenue des objectifs de l'année passée et proposer des nouveaux objectifs

JOUR 2

Développer son savoir-faire relationnel pour optimiser l'entretien et maintenir la motivation

L'écoute active adaptée aux entretiens RH : attitude assertive, questionnement, reformulation, synthèse et clôture
La juste posture du manager pour valoriser le travail fourni, reconnaître les réussites et formuler des critiques constructives
La gestion des désaccords, le savoir dire « non » face à des demandes non appropriées ou excessives

Simulation d'entretiens à partir des cas concrets déjà préparés. Expérimentation du traitement des désaccords en essayant de maintenir le dialogue et préserver la motivation. Analyse et commentaires à partir d'une grille de lecture

Distinguer l'entretien professionnel de l'entretien annuel

Les spécificités de l'entretien professionnel et son impact sur l'employabilité
Le cadre légal et les obligations de l'employeur (dont consultation CSE, abondement correctif…)
L'organisation de l'entretien professionnel, de sa communication préalable à la synthèse et au suivi
Les points de vigilance pour sa mise en place

Partage de pratique - Préparation puis mises en situation d'entretien professionnel

Elaborer un plan de progression et mettre en place le suivi

Leviers pour motiver et faire évoluer un collaborateur (développement des compétences, enrichissement des missions, mobilité interne…) et dispositifs mobilisables (formation, coaching, tutorat, bilan de compétences)
Etablissement d'un plan de développement des compétences, aligné sur les directives de la structure
Rédaction des documents de synthèse, suivi de la concrétisation des engagements réciproques

Préparation en sous-groupe d'un plan de développement des compétences pour un cas de collaborateur « fil rouge ». Mise en situation d'entretien sur la partie « progression et suivi »

Améliorer son processus de recrutement et sa pratique d'intégration des nouveaux salariés

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : manager, RH, responsable de recrutement
– groupe de 6 à 12 personnes
Pré-requis : aucun

Durée

2 jours de formation, 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

INTER : en distanciel, via Zoom

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

Inter-entreprises : 690 € HT plus TVA / pers.

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

Un processus de recrutement bien conçu permet d'attirer des talents, de sélectionner les meilleurs candidats tout en développant la marque employeur. La phase d'intégration vise à faciliter la prise de poste du nouveau collaborateur, à le rendre plus rapidement opérationnel et à renforcer son engagement vis-à-vis de l'entreprise

Compétences visées

Recruter des collaborateurs en s'appuyant sur des bases théoriques et méthodologiques pour mener la sélection des candidats et les entretiens de recrutement de façon appropriée

Objectifs pédagogiques

– Définir les besoins en recrutement dans une démarche globale de développement RH
– Maîtriser les étapes clés du processus de recrutement
– Objectiver les critères de recrutement
– Optimiser le sourcing et la sélection des candidats
– Mener des entretiens de recrutement structurés avec la posture appropriée
– Mettre en place une stratégie d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés

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 Améliorer son processus de recrutement et sa pratique d'intégration des nouveaux salariés

JOUR 1

Clarifier les enjeux et processus d'une démarche de recrutement dans sa structure

Enjeux d'un recrutement et son impact sur la structure et les équipes
Cadre législatif et conventionnel en matière de recrutement
Etat des lieux du dispositif de recrutement dans les structures respectives
Intégration de la marque employeur dans la démarche

Partage d'expérience sur les dispositifs mis en œuvre dans sa structure et la collaboration des acteurs – Réflexion guidée sur la construction de la marque employeur et les liens avec le recrutement.

Préparer un recrutement

Clarification du besoin en recrutement et arbitrages avec les interlocuteurs concernés
Elaboration/ajustement de la fiche de poste, pierre angulaire d'une démarche de recrutement
Définition du profil du candidat : compétences/aptitudes, personnalité/comportement, motivation, évolution
Rédaction d'une annonce pertinente et efficace

Check-list des informations à rassembler en amont - Elaboration d'une fiche de poste à partir du référentiel métier et du contenu du poste

Optimiser sa démarche de sourcing et de sélection des candidats

Stratégie de sourcing en fonction des profils et nouveaux outils pour identifier des candidats
Tri des CV et pré-sélection par téléphone
Tests complémentaires : tests psycho-techniques, tests de personnalité, tests de français
Mises en situation et jeux de rôles en « centre d'évaluation », entretiens collectifs
Points de vigilance : prismes déformants, attitudes discriminantes

Cas « fil rouge » : déterminer la stratégie de sourcing et des moyens complémentaires d'évaluation – Analyse de CV à partir d'une grille proposée – Exercice : gérer une situation en se conformant à la loi, tout en tenant compte des contraintes du poste

JOUR 2

Conduire un entretien de recrutement

Etapes clés d'un entretien d'embauche, questions fréquemment posées et ce qu'elles sous-entendent
Attitudes et posture favorisant la communication
Pratique de l'écoute active : questions, reformulations, langage non-verbal…
Comportements inadaptés, questions discriminantes

Préparation d'une trame de questionnaire puis mises en situation sur les différentes étapes d'entretien

Evaluer les candidatures et décider

Evaluation des candidatures par rapport aux critères pré-établis
Objectivation du choix du candidat pour un recrutement efficace et non-discriminatoire
Rappel des candidats : coordination des acteurs et respect du timing

Partage sur les pratiques gagnantes et points de vigilance dans l'évaluation des candidatures et le choix final – mises en situation de rappel de candidats

Mettre en place l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés

Entretien d'accueil tripartite et organisation matérielle de la prise de poste
Mise en place d'un tutorat et d'un parcours d'intégration avec un accompagnement adapté
Points d'étape et entretien de fin de période d'essai

Brainstorming sur une check-list pour préparer l'arrivée d'un collaborateur - Elaboration d'un parcours d'intégration pour le cas « fil rouge » - Découverte et adaptation d'une grille d'évaluation de la période d'essai

Favoriser la qualité de vie au travail pour mieux impliquer ses équipes

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Dirigeant de structure, manager d'équipe, encadrant, responsable ou collaborateur RH – groupe de 6 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

INTER : **30 et 31 mai 2024** ou **02 et 03 décembre 2024**
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

INTER : présentiel (Paris 09)l

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

Inter-entreprises : 690 € HT plus TVA / pers.

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

Le manager a un rôle clé dans l'amélioration de la qualité de vie au travail de son équipe. Les salariés sont confrontés à des risques psychosociaux dans des environnements où les contraintes organisationnelles sont nombreuses et l'exigence du travail importante. Prévenir ces risques est un des leviers pour favoriser la qualité de vie au travail et impliquer ses collaborateurs

Compétences visées

Être en mesure d'agir pour pour prévenir les risques psychosociaux et améliorer la qualité de vie au travail dans son entité ou son service, en acquérant des connaissances sur ces risques et sur les différents leviers d'actions possibles

Objectifs pédagogiques

- Appréhender le cadre juridique s'appliquant à la prévention des risques psychosociaux (RPS)
- Identifier les facteurs de risques et les trois niveaux de prévention
- Aborder la gestion du stress comme un outil de prévention secondaire
- Comprendre l'articulation des RPS avec la qualité de vie au travail (QVT)
- Reconnaître les pratiques managériales qui participent à la prévention et favorisent la QVT.

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 Favoriser la qualité de vie au travail pour mieux impliquer ses équipes

JOUR 1

Appréhender les risques psycho-sociaux et les enjeux du bien-être au travail

Le cadre juridique concernant la santé des salariés et la responsabilité de l'employeur
Comprendre la notion de risques psychosociaux (RPS)
Les grands facteurs de RPS et les situations où ils sont présents
Le stress, ses principales manifestations, son impact sur le travail et la performance

Etude de cas : analyser un cas de mal-être au travail sous l'angle des RPS – en binômes puis plénière

Identifier les situations de travail à risques

Détecter la présence des facteurs de risques et discerner situations récurrentes et occasionnelles
Repérer les signaux d'alerte, les manifestations de stress et les signes d'épuisement professionnel
Faire le lien avec les agents stresseurs et les ressources à disposition

Réflexion guidée en sous-groupes à partir du vécu professionnel des participants puis partage en plénière

Gérer son stress en tant qu'encadrant pour créer "l'effet miroir"

Evaluer son niveau de stress en tant qu'encadrant et identifier ses stresseurs
Capter les signaux d'alerte d'un stress excessif et son impact sur l'équipe
Adopter les "modérateurs de stress" pour réduire son niveau de stress

Auto-test : "Mon niveau de stress et mes types de réaction" , Questionnement "A la découverte de mes stresseurs" ,
Réflexion individuelle puis échange en binômes

JOUR 2

Distinguer les différents niveaux de prévention pour favoriser le mieux-être au travail

Prévention primaire : éliminer ou réduire les facteurs de risques dans son service
Prévention secondaire : renforcer les compétences relationnelles et la résistance au stress
Prévention tertiaire : traiter les conséquences sur la santé des RPS
Evaluer son organisation et ses pratiques

Questions / réponses sur la prévention
Auto-diagnostic : "J'évalue mes pratiques d'encadrant ": actions déjà mises en place et celles à développer (échanges et mise en commun de bonnes pratiques)

Promouvoir un management qui participe à la prévention et favorise la QVT

Adopter les 5 actions clés pour un management efficace et les 3 comportements gagnants face à l'équipe
Rebalayer les conditions qui favorisent le bien-être et l'efficacité professionnelle
Organiser une communication propice à la qualité de vie au travail
Apporter des réponses face aux "alertes" reçues en mettant en place les actions adaptées

Réflexion individuelle concernant sa pratique managériale puis partage en binômes.
Application : analyse d'une situation où le collaborateur "ne va pas bien" et élaboration de réponses adaptées

AFEST : mettre en place la formation en situation de travail dans sa structure

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : Encadrant, collaborateur, formateur, tuteur, maître de stage, et plus généralement tout salarié amené à former en situation de travail – groupe de 6 à 12 personnes
Pré-requis : aucun

Durée

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

Dates et délai d'accès

IINTRA : 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

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a simplifié la définition de l'action de formation pour permettre notamment la reconnaissance et le financement de nouvelles formes d'acquisition des compétences comme l'AFEST. Cette action de formation sur le lieu de travail mobilise un formateur « tuteur » interne ou externe à l'entreprise, et un salarié à former sur le lieu d'activité, avec comme matériau pédagogique principal les situations de travail, selon un process organisé. Cette nouvelle modalité est particulièrement adaptée aux PME et aux structures d'insertion

Compétences visées

Concevoir, encadrer et animer des actions de formation à partir de situations de travail, en conformité avec le dispositif AFEST

Objectifs pédagogiques

- Comprendre la démarche AFEST
1. - Mettre en place efficacement une action de formation en situation de travail
- Acquérir les techniques et outils pour conduire les apprentissages avec pertinence

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 AFEST : mettre en place la formation en situation de travail dans sa structure

JOUR 1

Appréhender les spécificités et critères de réussite de la formation en situation de travail

Cadre légal et rôle des différents acteurs
Processus cognitifs et différents modes d'apprentissage
Démarche AFEST et conditions de mise en œuvre
Les 2 temps forts d'une séquence de formation AFEST
Organisation de la traçabilité de l'action

Echange sur des situations de travail à transformer en situations apprenantes - Etude de cas pratiques

Concevoir une séquence de formation AFEST

Fixation des objectifs, du format et du design de l'action
Analyse des tâches à décliner en compétences
Séquençage pédagogique en situation de travail

Application : élaboration d'une séquence de formation à partir d'une situation de travail vécue

JOUR 2

Transmettre une pratique professionnelle avec pertinence

Posture relationnelle adéquate pour faire adhérer
Communication assertive adaptée à la situation d'apprentissage pour conduire l'action
Techniques de questionnement, de reformulation et feedbacks pour faciliter les prises de conscience et les apprentissages

Exercices pratiques de communication à partir de scénario proposés - Mise en situation d'animation de la séquence de formation préparée

Conduire l'apprenant dans une démarche réflexive

Ses représentations concernant sa mission et ses tâches
Prise de conscience des points de force et axes d'amélioration
Aide à l'identification des compétences acquises et restant à acquérir
Accompagnement à la prise de recul, valorisation des progressions pour mieux motiver

Application : préparation de la séquence reflexive de son cas "fil rouge"

Evaluer les acquis, ajuster et suivre

Compétences à évaluer, critères et modes d'évaluation
Mise en place d'un outil de suivi
Mise en oeuvre d'ajustements pédagogiques

Application : fixation de critères et modes d'évaluation pour le cas étudié

Accompagner une personne en situation de handicap

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : conseiller en insertion, professionnel RH, référent handicap – groupe de 6 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

INTER : **03 et 04 septembre 2024**
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

INTER : en distanciel, via Zoom

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

Inter-entreprises : 690 € HT plus TVA / per.

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

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap sont des enjeux sociétaux et économiques importants. La politique de l'inclusion et l'égalité des chances ne peut être mise en oeuvre sans un accompagnement adapté, sur le terrain, des personnes en situation de handicap vers et dans l'emploi

Compétences visées

Accompagner efficacement une personne en situation de handicap vers et dans l'emploi

Objectifs pédagogiques

- Clarifier la notion de handicap, les différents types de handicap et leurs impacts sur le quotidien des personnes
- Adapter son accompagnement aux besoins spécifiques de la personne en situation de handicap
- Répérer les souffrances liées au handicap et leur impact sur l'insertion
- Identifier les dispositifs et les partenaires mobilisables pour l'insertion des travailleurs handicapés
- Construire le projet professionnel en tenant compte du handicap.

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 Accompagner une personne en situation de handicap

JOUR 1

Clarifier le cadre de l'accompagnement et de sa posture d'accompagnant face au handicap

Poser le cadre de son accompagnement et de son intervention hors du champ médical
Identifier les représentations sociales et les stéréotypes autour du handicap
Ajuster sa posture et sa pratique aux spécificités du handicap

Travail en sous-groupes sur ses propres représentations du handicap et partage en plénière.

Définir le handicap et sa typologie

Pourquoi parle-t-on de "personne en situation de handicap" ?
Les 6 catégories de handicap, le handicap invisible
Impacts du handicap sur la qualité de vie et les capacités personnelles et professionnelles de la personne

Echanges autour des types de handicap souvent rencontrés dans sa pratique.

Appréhender les souffrances physiques et psychiques liées au handicap et leur impact sur l'insertion

Souffrances physiques, sources de difficultés, dans le quotidien personnel et professionnel
Qu'est-ce que la "souffrance psychique", notamment celle en lien avec le handicap
Interactions entre les souffrances, physiques ou psychiques, et l'insertion professionnelle

En sous-groupes : analyse des cas concrets d'accompagnement de bénéficiaires en situation de handicap.
Identification de l'impact du handicap sur le parcours d'insertion des bénéficiaires.

JOUR 2

Mobiliser les acteurs et structures pour différents types de prise en charge

Les acteurs et structures de santé mobilisables sur son territoire
Les professionnels de la santé mentale prenant en charge la souffrance psychique
Les autres intervenants pouvant être sollicités : assistant social, centre de formation…

Travail en groupe : cartographier les différents acteurs et structures mobilisables sur le territoire avec leurs champs d'intervention.

Rebalayer les politiques publiques de l'emploi des personnes en situation de handicap

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et la reconnaissance " travailleur handicapé" (RQTH)
Les bénéfices de cette reconnaissance dans l'accès à l'emploi et dans l'aménagement du poste
Les partenaires spécialisés dans le champ du handicap : MDPH, AGEFIPH, FIPHFP…
Les dispositifs spécifiques et les structures d'insertion pour travailleurs handicapés

En sous-groupes: constitution d'une liste de partenaires spécialisés dans le champ du handicap avec leurs principales compétences

Accompagner la personne en situation de handicap vers et dans l'emploi

Construire un projet professionnel en tenant compte de ses capacités et ses limites
Confronter ses envies professionnelles à la réalité de son état de santé
Tenir compte de l'avis des autres professionnels (médecin du travail, psychologue, assistant social…)
Sensibiliser l'employeur et ses salariés sur le handicap de la personne
Accompagner le bénéficaire et l'employeur dans l'embauche et la période d'intégration

Etude de cas en sous-groupes : faire émerger des pistes professionnelles avec un handicap moteur/sensoriel/cognitif ou psychique, choisir des dispositifs pertinents et des acteurs à mobiliser

Repérer les souffrances physiques et psychiques pour mieux accompagner ou orienter

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : conseiller en insertion, chargé de mission handicap – groupe de 6 à 12 personnes
Pré-requis : aucun

Durée

2+1 jours de formation avec intersession, soit 21 heures, en distanciel
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

INTER : en distanciel, via Zoom
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

Inter-entreprises : 990 € HT plus TVA / pers.

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

Les collaborateurs RH et les professionnels de l'insertion sont amenés, dans leur mission, à accompagner des personnes en souffrance physique et/ou psychique. Il est primordial de savoir repérer ces souffrances pour mieux adapter l'accompagnement et orienter vers les acteurs et structures compétents

Compétences visées

Être en mesure de repérer les souffrances physiques et psychiques et d'adapter son accompagnement en conséquence

Objectifs pédagogiques

- Identifier les problématiques de santé physiques et mentales fréquemment rencontrées
- Connaître les modes d'expression de la souffrance pour mieux les repérer
- Interroger son propre rapport à la souffrance d'autrui : représentations, préjugés, peurs, etc.
- Adapter spécifiquement sa posture et ses pratiques pour accompagner des personnes en souffrance
- Connaître les acteurs et les dispositifs du champ de la santé pour les solliciter et/ou orienter en cas de besoin

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 des compétences acquises
- Une évaluation continue durant la formation
- 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 Repérer les souffrances physiques et psychiques pour mieux accompagner ou orienter

JOUR 1

Clarifier le cadre d'un accompagnement intégrant la dimension santé

Enjeux et difficultés de la prise en compte de la santé dans l'accompagnement socio-professionnel
Réflexion sur les types d'intervention possibles dans son champ de compétences

Partage d'expériences sur les situations où le bénéficiaire est en souffrance, clarification du cadre de son accompagnement

Appréhender la souffrance psychique des personnes accompagnées et son impact

Comprendre ce qu'est la souffrance psychique, la distinguer des troubles de la santé mentale
Identifier les causes multiples (socio-psychologique, physiologique, économique…) de la souffrance psychique
Cerner les interactions entre souffrance psychique et insertion socio-professionnelle

Analyse des situations rapportées : contexte, possibles causes de souffrance et impact sur l'insertion.

Distinguer la souffrance passagère des troubles psychiques

De l'anxiété aux troubles anxieux, de la déprime à la dépression et aux troubles de l'humeur
Les dépendances aux substances et sans substances
Les manifestations des troubles psychotiques (schizophrénie, …)

Apports interactifs avec contribution des participants

JOUR 2

Repérer les souffrances physiques fréquentes chez les personnes en insertion

Les problèmes de santé liés à la précarité et l'inactivité
Les souffrances physiques en lien avec les conditions de travail et à l'usure professionnelle
Les maladies chroniques ou invalidantes, les troubles psycho-somatiques

Partage de situations d'accompagnement où le bénéficiaire connaît des souffrances physiques

Spécificités du public jeune : les problématiques fréquemment rencontrées

Les vulnérabilités liées aux transformations rapides à l'adolescence et à la transition vers l'âge adulte
Prise de risques, dépendances, violence, harcèlement, santé sexuelle et reproductive
Les troubles DYS, les troubles du comportement alimentaire

Échange sur les spécificités de l'accompagnement des jeunes, à partir de cas concrets rencontrés dans sa pratique

Mobiliser les acteurs et dispositifs spécifiques au champ de la santé et du handicap

L'accès aux droits à la santé du bénéficiaire en fonction de son âge, son statut administratif
Les acteurs et structures de santé mobilisables sur le territoire et les relais d'information en ligne
Le handicap, les grandes catégories et la reconnaissance - les aides et dispositifs spécifiques

Cartographie des acteurs, structures et relais de la santé et du handicap, sur son territoire ou en ligne

JOUR 3 (après intersession)

Optimiser l'accompagnement des personnes en souffrances

Identifier les représentations sociales et stéréotypes autour de la maladie et du handicap
Adopter la juste posture : bienveillance, écoute active, empathie avec la juste distance
Ajuster le projet professionnel et le parcours en intégrant la dimension santé du bénéficiaire
Mobiliser des acteurs et dispositifs pertinents, et si nécessaire la reconnaissance du handicap

Etude du cas concret d'un bénéficiaire avec des souffrances physiques et psychiques

Résoudre des problématiques d'accompagnement en intelligence collective

Exposer une situation de souffrance vécue difficilement par l'accompagnant : contexte, actions menées
Clarifier la problématique en interaction et exprimer de façon formelle la demande
Formuler des perceptions, suggestions, recadrage par le groupe suivant la méthode proposée
Synthétiser et élaborer un plan d'action, retour sur l'intégration des acquis

Exposé de la méthode mobilisée en plénière, puis mise en application en sous-groupes et feed-back (Co-développement)

Optimiser le recrutement, l'intégration et le maintien de personnes handicapées dans l'emploi

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : référent handicap, chargé de projet handicap, conseiller en insertion, professionnel RH, chef d'entreprise, ou toute personne en charge du handicap dans sa structure
– groupe de 6 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

Dans le cadre d'une politique RH inclusive, des entreprises et organisations embauchent ou souhaitent maintenir en emploi des personnes en situation de handicap. Connaître les fondamentaux de la problématique handicap ainsi que les acteurs et dispositifs mobilisables permettent de mieux réussir ses recrutements et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Compétences visées

Optimiser le recrutement, l'intégration pérenne et le maintien en emploi des travailleurs handicapés dans son organisation.

Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience de l'évolution sociétale et juridique au regard du handicap
- Connaître les types de handicap, l'impact sur les capacités de travail et la reconnaissance du handicap
- Identifier les principaux moyens de répondre à l'obligation d'embauche des travailleurs handicapés
- Mobiliser les acteurs, les dispositifs et la démarche pertinente pour maintenir en emploi des personnes en situation de handicap

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 Optimiser le recrutement, l'intégration et le maintien de personnes handicapées dans l'emploi

JOUR 1

Emploi et handicap : de quoi s'agit-il ?

Définir le handicap, distinguer "personne handicapée" et "personne en situation de handicap"
De l'exclusion à l'intégration puis à l'inclusion : l'évolution de la société et du cadre juridique
Ne pas confondre "handicap" et "manque de compétences" en politique RH

Quizz sur ses représentations et ses connaissances sur le handicap - Réflexion guidée, débriefing et échange

Les catégories de handicap et la reconnaissance du handicap

Appréhender les 6 grandes catégories basées sur l'origine du handicap
L'impact du handicap sur l'activité du travailleur et son entourage professionnel
Reconnaître le handicap invisible avec sa prépondérance et les difficultés pour les aborder
Identifier les avantages d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour le salarié et pour l'employeur

Videos sur les différentes types de handicap invisible - Analyse de cas : les contraintes d'un type de handicap par rapport à différents métiers

Optimiser le recrutement et l'intégration des travailleurs handicapés

Rappeler les bases juridiques de l'emploi inclusif, les moyens de répondre à l'OETH et les enjeux pour l'employeur
Ouvrir les postes aux personnes en situation de handicap avec un processus de recrutement inclusif
Mobiliser les acteurs et les dispositifs avant, pendant et après le recrutement d'une personne RQTH
Pérénniser l'emploi avec l'adaptation, l'aménagement du poste et l'accompagnement du salarié dans son intégration

En sous-groupes: cas pratiques de recrutement de personnes en situation de handicap sur différents métiers, proposition d'adaptation/aménagement de poste

JOUR 2

Zoom sur l'AGEFIPH, principal acteur mobilisable pour les entreprises

Connaître les prestations de l'Agefiph en matière d'information, de conseil et d'accompagnement
Exploiter les réseaux d'échanges et de partenariats de l'Agefiph dans le champ du handicap
Mobiliser les aides financières favorisant la prise de poste et l'évolution professionnelle des travailleurs handicapés

Exemples d'accompagnement des recrutements handicap (vidéos) – partage de pratiques

Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle

Comprendre les enjeux que représente le maintien dans l'emploi pour le salarié et pour l'employeur
Clarifier les notions d'incapacité temporaire, d'incapacité permanente, d'inaptitude, d'invalidité
Connaître les possibilités de maintien dans l'emploi (maintien au même poste, aménagement du poste, reclassement, reconversion...)
Connaître les acteurs et principaux dispositifs à mobiliser pour le maintien dans l'emploi
Préparer la réintégration du salarié après de longs arrêts de travail pour prévenir la désinsertion professionnelle

Analyser les vidéos de témoignages sur le maintien dans l'emploi : problématiques de santé, démarche suivie, intervenants, dispositifs mobilisés, bénéfices pour le salarié et l'employeur -étude de cas concrets et mises en situation de séquences

De l'obligation d'embauche des travailleurs handicapés (OETH) à une politique RH inclusive

Faire le diagnostic de la situation de son entreprise au regard de l'inclusion
Identifier les atouts et freins pour l'organisation pour mener une politique RH inclusive
Proposer des pistes d'action pour aller vers plus d'inclusion

Mise en application sur le cas de sa structure, travail en binôme et débriefing en plénière - Feuille de route pour la suite

Recruter sans discriminer

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : professionnel RH, chef d'entreprise, et toute personne en charge du recrutement dans sa structure – groupe de 6 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

La discrimination au travail, à commencer par l'embauche, est prohibée par la loi. L'employeur doit veiller à ce que son processus de recrutement soit non-discriminatoire, conformément au cadre légal et en cohérence avec l'image que l'entreprise souhaite construire auprès des candidats et du grand public.

Compétences visées

Objectiver les critères et le processus de recrutement pour ne pas discriminer à l'embauche.

Objectifs pédagogiques

- Connaître le cadre juridique en matière de discrimination à l'embauche
- Identifier les différentes formes de discrimination et les risques encourus
- Comprendre les avantages que représente la diversité des profils dans un milieu professionnel donné
- Maîtriser le processus de recrutement pour rendre exempte de pratiques discriminatoires chacune des étapes
- Objectiver les critères de recrutement et diversifier le sourcing pour ne pas exclure des candidatures

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 **Recruter sans discriminer**

JOUR 1

Discrimination à l'embauche, de quoi parle-t-on ?

Quelques données sur la discrimination à l'embauche
Le vécu des victimes de discrimination à travers des témoignages
Les causes de la discrimination : des stéréotypes et préjugés aux comportements discriminants

Echange sur des situations de recrutement (vécues ou observées) susceptibles de comporter un critère prohibé par la loi.

Cadre juridique en matière de recrutement et de discrimination

Les principes d'égalité et de non discrimination dans les lois internationales, européennes et nationales
Les critères de sélection prohibés (ou autorisés sous conditions) dans les recrutements en France
Des exemples de discrimination, les sanctions encourues par l'employeur, les recours pour le salarié.

Exercice : repérer la présence des critères prohibés par la loi dans les offres d'emploi

Recruter des candidats issus des publics spécifiques et de la diversité

Comprendre la démarche RSE : enjeux sociaux, engagement et bénéfices pour l'entreprise
S'ouvrir à la diversité des candidats : jeunes, seniors, demandeurs d'emploi longue durée, en situation de handicap…
Cerner les avantages d'une entreprise handi-accueillante

Réflexion sur les avantages qu'une entreprise peut avoir en recrutant les publics spécifiques (chaque sous-groupe travaille sur un type de public : jeunes, séniors, personnes issues de la diversité culturelle…)

JOUR 2

Adopter l'approche "compétences" dans la gestion RH et dans le recrutement

Qu'est-ce qu'une compétence ? Quels sont les types de compétences ?
Considérer le recrutement comme une partie intégrante de la gestion des compétences à court et moyen terme
Partir de la fiche de poste pour arriver aux compétences requises du candidat afin d'objectiver les critères de recrutement

Application : utiliser le référentiel métier pour élaborer une fiche de poste avec les compétences requises

Recruter avec un processus non discriminatoire

Définir objectivement les besoins de recrutement après concertation avec des interlocuteurs concernés
Formaliser le recrutement avec un process et des outils qui favorisent l'objectivité dans chaque étape
Diversifier le sourcing pour toucher plus de candidats en vue d'un recrutement plus inclusif
Sélectionner les candidatures avec des méthodes qui minimisent les biais et les risques de discrimination
Mener un entretien d'embauche avec des outils objectivants et des techniques de communication adaptées
Choisir le candidat final en respectant le process pré-défini et les critères objectifs pour sécuriser le recrutement

Analyse d'un process de recrutement - A partir de la fiche de poste et des compétences requises, rédiger une offre d'emploi et décider sur les stratégies de sourcing pour un recrutement inclusive - Mise en situation de sequences d'entretien d'embauche

Les modes de recrutement innovants sont-ils objectifs ?

Aborder le recours à l'intelligence artificielle et aux nouveaux outils numériques dans le recrutement
Evaluer les avantages et les inconvénients de leur utilisation à travers les différentes étapes du processus
Identifier les points de vigilance dans la perspective du recrutement non-discriminatoire

Contribution des participants sur les nouveaux modes de recrutement observés ou expérimentés - Echange sur les avantages, les inconvénients et les points de vigilance

Appréhender les spécificités intergénérationnelles pour mieux exploiter la complémentarité d'équipe

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : professionnel RH, chef d'entreprise, et toute personne amenée à manager dans sa structure – groupe de 6 à 12 personnes

Pré-requis : aucun

Durée

1 jour de formation, soit 7 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

Les différences recensées entre les générations peuvent rendre leur cohabitation difficile au sein d'une même organisation, entraîner une détérioration des relations au travail du fait de conflits intergénérationnels et stériliser les dynamiques apprenantes. Stimuler la solidarité intergénérationnelle permet de développer la compétence collective et d'assurer le transfert de connaissances entre générations. Cela améliore aussi la qualité de la culture organisationnelle, le développement de nouveaux réseaux de communication et favorise l'intégration des nouvelles recrues

Compétences visées

Ajuster son management au profil intergénérationnel du collaborateur et mobiliser les bons leviers pour faire collaborer efficacement une équipe composée de différentes générations

Objectifs pédagogiques

- Générations « boomers », « X », « Y », « Z » : cerner Leurs caractéristiques, leur perception du monde, leur système de valeurs
- Apprécier les apports des différentes générations aux domaines professionnels et à l'entreprise
- Activer les leviers de motivation spécifiques à chaque génération
- Faire face en tant qu'employer à l'obligation de s'adapter face à cette « révolution démographique »

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

ANNE LEFORT a une formation initiale « Sup de Co », complétée par un master 2 de psychologie sociale. Elle travaille d'abord sur des projets de développement local en Inde du sud, puis comme cadre marketing et commerciale pour la grande distribution. Elle évolue ensuite vers l'accompagnement des personnes et l'insertion socio-professionnelle à des postes de conseillère, de chargée de projets, puis de directrice de mission locale. Depuis 2018, accompagne des salariés en bilans de compétences et forme des conseillers en insertion dans le cadre de parcours certifiants RSCH et de formations

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 Appréhender les spécificités intergénérationnelles pour mieux exploiter la complémentarité d'équipe

JOUR 1

Découvrir les caractéristiques des générations « boomers », « X », « Y », « Z »

Leur histoire, les évènements qu'ils ont partagés, leur empreinte sociétale, leurs valeurs
Le rapport de chaque génération au travail, à la hiérarchie et à l'entreprise
La rencontre de ces générations en entreprise : difficultés, enjeux, apports

Partage d'expérience, complété par des apports interactifs et des extraits video

Communiquer efficacement avec la génération Z

La génération du « moi et mon réseau », virtuel ou réel
Une communication centrée sur le ressenti, l'émotion, le ludique
Des échanges sans protocoles privilégiant la discussion, le parlé vrai, la recherche de sens
La génération de la messagerie instantanée, d'une grande réactivité dans les échanges

Mise en pratique : (sous-groupes) : ateliers de co-construction d'une démarche face à des problématiques identifiées en début de session

Intégrer une dimension intergénérationnelle dans son management

Le management intergénérationnel adapté aux équipes
Son positionnement de manager face à la différence : facilités et difficultés, pistes d'évolution
Les leviers et opportunités liés à la mixité intergénérationnelle
Les éléments de motivation propres à chaque génération

Application: cartographie générationnelle de son équipe, identification des risques potentiels de tensions, les apports de chacun à la structure, les actions concrètes à mettre en place dans ses équipes

Exploiter la complémentarité des profils Z, pour une intégration optimisée au sein d'équipes multigénérationnelles

La levée réciproque des préjugés et une information en amont sur les attendus des différentes générations
Une montée en compétences du jeune collaborateur sur les savoir-être professionnels pour éviter les écueils
Un accompagnement à la prise de poste auprès du jeune Z
L'option du tuteur d'entreprise, son rôle, sa montée en compétences, les bénéfices pour les deux parties
La gestion des tensions intergénérationnelles : du recadrage à la mediation

Retour d'expériences sur la mise en place d'actions spécifiques adaptées à la génération Z – Présentation d'expériences "pilote" – Brainstorming pour l'élaboration de nouvelles actions ou de leur amélioration

AUTRES PRESTATIONS

Bilans de compétences, coaching - Analyse de pratique, séminaires

RESSOURCES ET CARRIÈRES

Bilan de compétences RÉFÉRENCE 14 heures en face à face

Bénéficiaires

Tout salarié des secteurs privé et public, personne en recherche d'emploi, travailleur indépendant, motivé par la démarche.

Durée et modalités

Un 1er rendez-vous préalable, gratuit et sans engagement, pour rencontrer son consultant, mieux comprendre la démarche, clarifier ses attentes, estimer les enveloppes mobilisables.
Un bilan mené sur une durée de 9 à 13 semaines, comprenant 7 rendez-vous individuelles de 2 heures en face à face, complétées par un travail personnel tutoré entre les séances (environ 10h de formalisation, recherche documentaire, enquête terrain, rencontre de professionnels…).
Bilan mené en présentiel dans des bureaux conviviaux au cœur de paris, **ou à distance** selon les souhaits et contraintes du bénéficiaire

Lieu

En présentiel dans nos locaux (Paris 02) et/ou en distanciel via Zoom

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/

Tarif et financement

Financé par le bénéficiaire : 1 750€ HT (+ TVA)
Financé par la structure : 1 960€ HT (+ TVA)
Prix hors TVA sur justificatif, pour le bénéficiaire en recherche d'emploi.

Prise en charge ou co-financement possible sur CPF, Plan de Développement des Compétences, AIF (Pôle Emploi), financement personnel.

Contacts

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

Spécificités

14 heures de face à face avec un consultant expert, également coach certifié et/ou
psychologue du travail, pour permettre au bénéficiaire d'analyser ses compétences, sesmotivations, ses moteurs et ses freins, pour élaborer un projet professionnel pertinent et
réaliste compte tenu du marché de l'emploi visé, ou le cas échéant un projet de formation.

Objectifs

Au terme de son bilan, la personne accompagnée doit :
Avoir clairement identifié ses compétences personnelles et professionnelles mais également ses axes de développement, moteurs de motivation et valeurs,
Être en mesure de définir clairement son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation,
Appréhender la faisabilité des pistes envisagées eu égard aux caractéristiques socio-économiques de son territoire de vie,
Avoir conscience de ses compétences et être capable de les valoriser de façon convaincante pour un emploi, une évolution de carrière ou une formation ;
Avoir renforcé la confiance en soi, pour mener à bien le projet défini.

Méthodes et outils

Des entretiens individuels approfondis pour faire émerger les aspirations profondes du participant, ses aptitudes et potentiels.
Un inventaire de personnalité (©GOLDEN ou ©MBTI), issu des typologies de Jung, pour mener une réflexion entre son identité personnelle et la cohérence de ses choix professionnels, complété le cas échéant par des tests et outils (génogramme, TRICAM SOSIE…), pour approfondir ses centres d'intérêts et ses valeurs.
Une grille de lecture pour tirer le « fil rouge » de son histoire professionnelle et l'aider à construire ou à faire évoluer son projet professionnel.

Profil des consultants

Ils sont coachs certifiés et/ou psychologues du travail. Ils maîtrisent les outils de connaissance de soi et de gestion de la relation et sont formés à l'accompagnement intégrant les problématiques de santé. Ils ont une connaissance opérationnelle de l'entreprise, du Secteur Public ou du millieu associatif. Ils ont une expertise spécifique en Ressources Humaines et en mobilité professionnelle.

Pré-requis techniques

Pour les bilans 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

En 2022, la note moyenne de satisfaction des bénéficiaires est de 18.5/20

Méthodologie

Bilan de compétences RÉFÉRENCE 14 heures en face à face

ÉTAPE 1 : Phase préliminaire

Présentation de la démarche et validation de l'engagement du bénéficiaire
Diagnostic de sa situation globale, identification de ses besoins et de sa demande
Fixation conjointe des objectifs de l'accompagnement et des modalités de déroulement

ÉTAPE 2 : Phase d'investigation

Débriefing des tests d'intérêts professionnels, d'inventaire de personnalité GOLDEN ou MBTI pour une meilleure connaissance de son mode de fonctionnement et de ses atouts

Analyse du parcours du bénéficiaire, des formations suivies, des postes occupés en termes de missions, résultats, motivation, acquisition, et réappropriation de ses principales réalisations professionnelles

Élaboration d'un portefeuille de compétences après identification des savoirs théoriques, des capacités liées aux emplois exercés, des compétences métiers (hard skills) et transversales (soft skills), analyse des compétences transférables et celles à consolider

Définition d'un projet professionnel réaliste et d'alternatives, après validation des pistes projets à l'issue de recherches documentaires, d'interviews de professionnels, d'enquêtes métier et de l'analyse de l'offre sur le marché visé.

ÉTAPE 3 : Phase de conclusion

Remise d'un document de synthèse détaillé dont la personne accompagnée est la seule destinataire, et d'un plan d'action co-construit à court terme et à moyen terme, complétés d'un entretien de suivi à six mois pour faire le point sur sa mise en oeuvre et ajuster.

Bilan de compétence RÉFÉRENCE APPROFONDI 20 heures en face à face

Bénéficiaires

Tout salarié des secteurs privé et public, personne en recherche d'emploi, travailleur indépendant, motivé par la démarche.

Durée et modalités

Un 1er rendez-vous préalable, gratuit et sans engagement, pour rencontrer son consultant, mieux comprendre la démarche, clarifier ses attentes, estimer les enveloppes mobilisables.
Un bilan mené sur une durée de 9 à 17 semaines, avec 10 rendez-vous de 2 heures tous les 8 à 10 jours, complété par un travail personnel tutoré entre les séances (environ 10h de formalisation, recherche documentaire, enquête terrain, rencontre de professionnels…).
Un bilan en présentiel dans des bureaux conviviaux au cœur de Paris, **ou à distance** selon les souhaits et contraintes du bénéficiaire.

Lieu

En présentiel dans nos locaux (Paris 02) et/ou en distanciel via Zoom

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/

Tarif et financement

Financé par le bénéficiaire : 2 500€ HT (+ TVA)
Financé par la structure : 2 800€ HT (+ TVA)

Financements possibles : CPF, Plan de Développement des Compétences, budget handicap de l'employeur, FIPHFP, Pole Emploi, AIF (Pole Emploi), financement personnel …

Contacts

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

Spécificités

20 heures de face à face avec un consultant expert, également coach certifié et/ou psychologue du travail, pour permettre au bénéficiaire d'analyser ses compétences, ses motivations, ses moteurs et ses freins, pour élaborer un projet professionnel pertinent et réaliste compte tenu du marché de l'emploi visé, ou le cas échéant un projet de formation, dans le cas notamment d'une situation spécifique ou complexe (confrontation à la maladie ou au handicap, obsolescence d'un métier, désinsertion professionnelle, problématiques de fin de carrière …) ;
C'est pourquoi ce bilan nécessite une phase d'investigation approfondie.

Objectifs

Au terme de son bilan, la personne accompagnée doit :

- Avoir clairement identifié ses compétences personnelles et professionnelles mais également ses axes de développement, sources de motivation et valeurs,
- Avoir analysé d'éventuels freins pouvant impacter son parcours professionnel et son activité,
- Être en mesure de définir clairement son projet professionnel, pouvant intégrer un aménagement de poste du fait de restrictions d'aptitudes, un reclassement interne ou externe, et le cas échéant d'élaborer un projet de formation,
- Appréhender la faisabilité des pistes envisagées eu égard aux caractéristiques socio-économiques de son territoire de vie,
- Avoir conscience de ses compétences et être capable de les valoriser de façon convaincante pour un emploi, une évolution de carrière ou une formation,
- Avoir renforcé la confiance en soi, pour mener à bien le projet défini

Méthodes et outils

Entretiens individuels approfondis pour faire émerger les aspirations, aptitudes et potentiels.
Expertises spécifiques face à des situations ou problématiques complexes.
Inventaire de personnalité (©GOLDEN ou ©MBTI), pour une réflexion sur ses choix professionnels au regard de son mode de fonctionnement.
Tests et inventaires complémentaires (génogramme, TRICAM, SOSIE…), pour approfondir ses centres d'intérêts et valeurs.
Grille de lecture pour tirer le « fil rouge » de son histoire professionnelle présente et future.

Profil des consultants

Ils sont coachs certifiés et/ou psychologues du travail. Ils maîtrisent les outils de connaissance de soi et de gestion de la relation et sont formés à l'accompagnement intégrant les problématiques de santé. Ils ont une connaissance opérationnelle de l'entreprise, du Secteur Public ou du millieu associatif. Ils ont une expertise spécifique en Ressources Humaines et en mobilité professionnelle.

Pré-requis techniques

Pour les bilans 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

En 2022, la note moyenne de satisfaction des bénéficiaires est de 18.5/20

Méthodologie **Bilan de compétence RÉFÉRENCE APPROFONDI**
20 heures en face à face

ÉTAPE 1 : Phase préliminaire

Présentation de la démarche et validation de l'engagement du bénéficiaire.
Diagnostic de sa situation globale, identification de ses besoins et de sa demande.
Fixation conjointe des objectifs de l'accompagnement et des modalités de déroulement.

ÉTAPE 2 : Phase d'investigation et de confrontation

Débriefing des tests d'intérêts professionnels, d'inventaire de personnalité GOLDEN ou MBTI pour une meilleure connaissance de son mode de fonctionnement et de ses atouts

Analyse du parcours du bénéficiaire, des formations suivies, des postes occupés en termes de missions, résultats, motivation, acquisition, et réappropriation de ses principales réalisations professionnelles.

Clarification et levée de freins spécifiques à l'emploi nécessitant des ajustements ou des adaptations, le recours à des experts, la mobilisation de dispositifs adaptés.

Élaboration d'un portefeuille de compétences après identification des savoirs théoriques, des capacités liées aux emplois exercés, des compétences métiers (hard skills) et transversales (soft skills), analyse des compétences transférables et celles à consolider.

Définition d'un projet professionnel réaliste et d'alternatives, après validation des pistes projets à l'issue de recherches documentaires, d'interviews de professionnels, d'enquêtes métier et de l'analyse de l'offre sur le marché visé.

ÉTAPE 3 : Phase de conclusion

Remise d'un document de synthèse détaillé dont la personne accompagnée est la seule destinataire, et d'un plan d'action co-construit à court terme et à moyen terme, complétés d'un entretien de suivi à six mois pour faire le point sur sa mise en œuvre et ajuster.

Prestation de coaching individuel

RESSOURCES ET CARRIÈRES

OBJECTIFS

Cette démarche invite le bénéficiaire à trouver ses propres solutions face à des problématiques d'ordre individuelles, relationnelles ou managériales, issues de son quotidien professionnel. Le coach agit comme un catalyseur de changement en lui fournissant l'espace et l'appui nécessaires, et en l'interpellant sur sa posture mentale, ses attitudes et comportements.

DURÉE

En moyenne huit séances de deux heures en face à face, complétées par deux rendez-vous tripartites d'une heure (un entretien au démarrage et un entretien en clôture de coaching).
La fréquence s'ajuste au calendrier professionnel et aux impératifs du manager, afin d'intervenir au plus près de ses problématiques dans son « ici et maintenant ».

MODALITÉS

Un entretien de cadrage est effectué entre le coach, le coaché et le cas échéant son supérieur hiérarchique et/ou le DRH, afin de se mettre d'accord sur le contrat tripartite.
Un entretien de clôture en présence du coach, du coaché et le cas échéant de l'interlocuteur référent finalise le coaching.

INTERVENANTS

Les coachs de RESSOURCES ET CARRIÈRES
- ont une expérience significative des organisations (entreprises, associations…),
- ont été formés au coaching (certifications Paris 8, Transformance, HEC …),
- ont effectué un travail de développement personnel de plus de 2 ans,
- respectent la déontologie de l'Association Européenne de Coaching, dont le principe de confidentialité,
- sont en supervision régulière.

Confidentialité : Le coach intervenant s'engage à ne pas utiliser les éléments échangés lors de la réalisation du coaching, ni sur la personne coachée, ni sur l'entreprise dont elle fait partie.

APPROCHE ET MOYENS

L'approche du coach se base principalement sur des échanges verbaux avec le coaché. Cet accompagnement s'appuiera autant sur des questionnements, des reformulations, des associations, des recadrages et des confrontations, des éclairages sur les processus relationnels, des mises en situation …

Les différents apports sous forme de transfert de connaissance ou d'exercices visent à permettre des prises de conscience grâce au recul pris sur la situation actuelle du bénéficiaire. Ils ouvrent sur des pistes de travail à mettre en œuvre ensuite, comme autant d'invitations au changement actif entre les séances.

La mise en place d'actions et les réactions engendrées sont également analysées, soit pour les interpréter, soit pour les modifier.
Un inventaire de personnalité de type Process Com© (issu de l'analyse transactionnelle) ou MBTI / Golden (issus des typologies de Jung) peut être proposé. Il permet au bénéficiaire de mieux cerner son mode de fonctionnement, pour mobiliser ses ressources personnelles et développer ses axes de progrès, notamment dans le cadre de ses relations interpersonnelles et managériales. L'analyse transactionnelle, la PNL, la Communication Non Violente et des outils de repérage de processus d'équipe peuvent être utilisés pour compléter cet accompagnement.

COÛT ET FINANCEMENT

250 € HT/ heure (plus TVA en vigueur) ;
Soit 4500 € HT pour 8 séances de 2 heures, et 2 rendez-vous tripartites.

CONTACTS

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

Contenu **Prestation de coaching individuel**

Le coaching est une aide à la recherche de solutions créatives à partir des ressources propres de la personne, aussi bien intellectuelles qu'émotionnelles ou organisationnelles, dans le cadre de son activité. Il permet au bénéficiaire d'améliorer ses propres performances, en révélant ses potentialités et ses compétences et en lui permettant de s'en servir, en fonction de ses objectifs professionnels propres.

Pratiquement, le coaching proposé répond à des problématiques, questions ou projets liés à la personne comme :

- « Je prends de nouvelles fonctions et j'ai six mois pour faire mes preuves »
- « Je dois passer d'un statut d'expert à la fonction de direction (management opérationnel ou stratégique)
- « J'ai besoin de gagner en confiance, m'affirmer davantage et développer mon leadership »
- « Comment supporter la pression professionnelle, maintenir un équilibre de vie et mieux gérer mon stress »
- « Je souhaite la réussite d'un projet déterminant pour ma structure »

Il peut également être centré sur la relation interpersonnelle et managériale et répondre aux problématiques suivantes :

- « Comment manager un collaborateur qui dysfonctionne »
- « Comment mieux gérer mon équipe et trouver des leviers de motivation pour chacun »

RESSOURCES ET CARRIÈRES

Analyse de Pratique “Conseillers en insertion professionnelle”

OBJECTIFS

- Apporter des outils et techniques, et renforcer la professionnalisation des collaborateurs, dans le cadre du développement des compétences et/ou de l’adaptation au poste de travail,
- Offrir un espace d’expression, d’écoute et d’échange à des professionnels de l’accompagnement exposés à des situations difficiles, inhérentes à leur pratique : détresse de l’autre, climat agressif…
- Permettre à chacun de prendre du recul sur sa pratique et d’élargir son champ d’intervention.

BÉNÉFICIAIRES

- Conseillers en insertion professionnelle, chargés de projets, professionnels de l’accompagnement, amenés à accompagner des bénéficiaires dans le cadre de leurs missions.

Groupes de 5 à 6 participants minimum,10 à 12 maximum, pour un temps suffisant consacré à chacun et une bonne dynamique de groupe.

MODALITÉS

Durée et fréquence : 10 ateliers d’une demi-journée toutes les 4 semaines environ.
2 ateliers pourront être regroupés sur une même journée, en fonction des sites et des besoins spécifiques.

Conditions de bon déroulement : les conditions de succès sont le volontariat, le non-jugement et la confiance, l’engagement des participants à venir à TOUS les ateliers pour que le groupe fonctionne. L’implication personnelle peut être forte et la confidentialité des échanges par rapport à l’extérieur du groupe s’impose.

INTERVENANTS

Psychologues du travail et/ou coachs certifiés et experts de la relation d’accompagnement. Ils maîtrisent un ou plusieurs outils de gestion de la relation et possèdent une bonne connaissance du monde de l’insertion.

ORGANISATION ET DURÉE

5 rendez-vous d’une heure répartis sur une semaine à 15 jours , et complétés par un travail d’intersession

COÛT ET FINANCEMENT

700 € HT/ demi-journée (3h30), plus TVA en vigueur ;
Soit 7 000 € HT pour 10 séances,
correspondant à une année d’analyse de pratique à raison d’une séance par mois.
Financement possible dans le cadre de l’enveloppe “PLAN” de la structure : nous contacter

CONTACTS

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

Contenu Analyse de Pratique “Conseillers en insertion professionnelle”

Les 3 temps forts des « ateliers avec échange de pratique »

- Le partage et l’analyse des expériences issues du quotidien professionnel,

- Une à deux thématiques proposées sur chacun des ateliers, avec des apports et des outils (Analyse Transactionnelle, MBTI© /GOLDEN© ou DISC), techniques d’écoute active et de communication non violente, techniques de médiation, outils issus du coaching, de l’intelligence collective…)

- La mise en commun de bonnes pratiques, la co-construction de pistes de solution et le retour sur l’expérimentation de pratiques optimisées.

Les thématiques possibles des ateliers :

La posture du conseiller insertion : diagnostic, apport, expérimentation

La connaissance de soi à partir d’un inventaire de personnalité (MBTI© /GOLDEN©, DISC©)

Le diagnostic et le cadre de l’accompagnement

Les réactions sous stress et la gestion des émotions

La communication non violente et l’assertivité

L’accompagnement à une prise de hauteur

La gestion des situations délicates

Les bonnes pratiques collaboratives

La démarche « médiation »

Le soutien de l’estime de soi

La mobilisation de l’outil “conte” avec « le parcours du héros »

Les signes d’alerte de difficultés psychologiques et de potentiels troubles psychiques

La collaboration avec les bénévoles et les parrains

Formation : ateliers de perfectionnement “managers”

Certification / attestation

Délivrance d’une attestation de fin de formation

Public visé

Managers de Missions Locales ayant suivi le Parcours Managérial certifiant « Manager une équipe dans le changement, dans les situations de transition » de Ressources et Carrières et l’ayant terminé depuis au moins 6 mois.

Groupe de 5 participants minimum et de 8 participants maximum, pour un temps suffisant consacré à chacun et une bonne dynamique de groupe.

Durée

Le même groupe de managers durant **5 ateliers** à distance sur Zoom. Chaque atelier se déroule sur une demi-journée, de 9 h à 12h30, avec 3 semaines à 1 mois environ d’intervalle entre led sessions (sauf interruption durant les 2 mois d’été)
Au total 5 x 3,5 heures = 17,5 heures

Dates et délai d’accès

INTER : **13/09/24 - 11/10/24 - 08/11/24 - 12/12/24 - 09/01/25**
Le délai entre la demande du client et le début de la prestation est estimé à un mois minimum (selon délais OPCO)

Lieu

INTER : en distanciel, via Zoom

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

910 € HT / personne plus TVA en vigueur. 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

Compétences visées

Manager des équipes avec pertinence, dans des situations difficiles et de changement

Objectifs pédagogiques

- Prendre du recul, partager les bonnes pratiques et élargir son champ d’intervention,
- Gérer en intelligence collective des difficultés spécifiques liées à des collaborateursprécis ou à des problèmes face aux équipes,
- Prendre de la hauteur face à des situations qui provoquent beaucoup de stress etprendre soin de soi en tant que manager,
- À partir de problématiques apportées par les managers, effectuer collectivement lesdiagnostics pour adopter la posture adaptée et intervenir de façon juste et nécessaire.

Méthodes pédagogiques

Des cas concrets apportés par les participants, qui seront analysés en intelligence collective et enrichis d’apports du formateur. Des mises en situation d’entretiens en individuel et de réunions d’équipe. L’approfondissement d’outils managériaux (outils de diagnostic, pratiques issues de l’intelligence collective, outils de communication avec ®Process Communication, communication non violente…) et leur expérimentation à partir des situations vécues Le retour sur expérience avec le groupe en miroir.

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

BRIGITTE GROLLIERE, formatrice et « coach certifié » (Paris 8),
Après 15 ans d’expérience professionnelle en entreprise et tant que responsable de formation Grand Groupe & PME, avec les
volets « pédagogie » et « accompagnement d’équipes », Brigitte a souhaité apporter son savoir-faire en tant que formatrice et
coach en s’appuyant sur une reprise d’études en « Ressources Humaines et Coaching » et des formations certifiantes sur des
outils. Experte de la dynamique d’équipe, d’outils relationnels certifiés (Process Com, Schutz, Analyse Transactionnelle, PNL…)
et des outils de l’Intelligence Collective (DU Université de Cergy), elle a aujourd’hui 20 ans d’expérience dans
l’accompagnement de dirigeants et d’équipes (comités de direction, managers, professionnels de l’accompagnement …) dans
leur posture et leurs pratiques.

Pré-requis techniques

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

Modalités d’évaluation

- Un questionnaire préalable et évaluation des compétences acquises
- Une évaluation continue durant la formation
- 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 cette action en 2023 : 19.6/20

Programme **Ateliers de perfectionnement "managers"**

1re demi-journée

Faire un état des lieux de sa pratique et rebalayer les outils de diagnostic pour intervenir de façon juste et nécessaire

REX (retour sur expérience) suite à l'expérimentation des apports du parcours managérial suivi
Le que chacun a pu expérimenter, ce qui a changé, les prises de conscience, etc…
Les difficultés que chacun souhaite aborder et traiter au cours de la session
Les différents outils de diagnostic pour pouvoir ensuite intervenir de façon juste et nécessaire.

Synthèse des retours d'expérience par le formateur, choix de cas réels qui seront traités collectivement durant la session, rappel d'outils de diagnostic managériaux pertinents pour éclairer les problématiques abordées par les participants
Le diagnostic des besoins pour faire progresser son équipe, le diagnostic des leviers pour remobiliser un collaborateur, le diagnostic de votre niveau de stress)

2e demi-journée

Gérer des situations difficiles, tendues avec certains collaborateurs en prenant de la hauteur

Rex sur l'utilisation des outils de diagnostic
Utiliser les outils de diagnostic Process Com© pour regarder les différentes interactions probables sous tension, sous stress du manager et du collaborateur ou entre deux collaborateurs.
Utiliser 10 questions clés pour prendre de la hauteur puis revisiter la situation avec cette nouvelle vision pour mieux clarifier
Utiliser le principe de la communication non violente pour préparer l'entretien avec un collaborateur qui pose problème

L'outil Process Com©, (A partir du profil de personnalité Process Com© de chaque manager, les points forts et les points de vigilance, les pièges face à certaines difficultés) , le diagnostic pour trouver la base et la phase Process Com© d'un collaborateur. Le questionnement pour prendre de la hauteur, la CNV.

3e demi-journée

Lors de changements impactant des collaborateurs : sécuriser, accompagner, donner du sens

Impliquer les collaborateurs en mobilisant les bons leviers, accompagner la montée en compétences
Savoir donner les bons signaux de reconnaissance à une équipe
A partir des 3 peurs de Schutz, sécuriser une équipe lors de changements pouvant déstabiliser, ou fragiliser

Partage de pratiques, apports et analyse de situations problématiques vécues, Les 3 peurs de Schutz et les 3P. La posture du facilitateur qui accompagne, étape par étape

4e demi-journée

Revisiter des situations managériales plus délicates, des situations de dysfonctionnement de l'équipe avec les outils de l'intelligence collective

Débloquer des situations tendues avec la stratégie adéquate de résolution de problèmes
Revisiter la situation avec un outil de diagnostic des besoins de l'équipe
Comment travailler avec l'équipe en intelligence collective pour corriger étape par étape ces dysfonctionnements

Partage de pratiques, apports et analyse de situations problématiques vécues. Mobilisation des outils de l'intelligence collective au service de dysfonctionnement de l'équipe : Kiss, brainstorming, co-construction, chapeaux de Bono …

5e demi-journée

Consolider un mode de travail collaboratif à travers le co-développement professionnel

Instaurer progressivement la pratique de CODEV au sein de l'équipe, les conditions, l'organisation, le choix des thèmes
Exposer une situation difficile, vécue par un participant
Clarifier la problématique en interaction à partir d'un questionnement
Exprimer de façon formelle la demande et proposer des pistes de solutions

Expérimentation d'une démarche de co-développement professionnel à partir de cas concrets où l'un des participants (LE CLIENT) propose une problématique issue de son quotidien professionnel ; le reste du groupe éclaire la problématique et propose des pistes de solutions à partir d'un process précis.

Séminaire “Accompagnement d’équipe”

OBJECTIFS

Faciliter les relations interpersonnelles et renforcer la dynamique d’équipe
Co-construire la vision de la structure, expliciter ses valeurs, ses principes de management
Mobiliser l’intelligence collective sur la résolution de problématiques opérationnelles, la mise en œuvre d’une stratégie, d’un projet d’équipe

BÉNÉFICIAIRES

Comité de direction, groupe projet, ou ensemble des salariés, selon les objectifs fixés

MODALITÉS

- Un accompagnement pragmatique et « terrain », ajusté aux besoins de l’équipe
- L’utilisation d’outils opérationnels : MBTI© ou GOLDEN©, grille de diagnostic d’équipe PROCESS COM©, Analyse -Transactionnelle, techniques de Communication Non Violente, techniques de l’acteur …
- Des activités ludiques (chant choral, théatre, cuisine, sport …) permet à l’équipe de vivre des moments forts et d’émotion, pour mieux lâcher les tensions et renforcer la cohésion.
- La posture “coach” de l’intervenant

PROFIL DES CONSULTANTS

Consultants RH, coachs certifiés et experts de la gestion des équipes. Ils maîtrisent un ou plusieurs outils de gestion de la relation et possèdent par ailleurs une bonne connaissance de l’organisation des entreprises et/ou des secteurs publique et associatif.

ORGANISATION ET DURÉE

1 à 2 jours d’intervention, en fonction des objectifs fixés
Un entretien préalable permet de déterminer le contenu du séminaire, de poser les thèmes de travail et/ou les problématiques à traiter et d’ajuster le programme

COÛT ET FINANCEMENT

Sur devis - Nous contacter

CONTACTS

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

Contenu Séminaire “Accompagnement d’équipe”

Apports et sollicitations de l’intervenant

Ils peuvent concerner tout ou partie des les points suivants, selon les objectifs fixés :
– Analyse des modes de fonctionnement individuels et d’équipe, des ressources et des leviers de progrès : utilisation possible d’outils de connaissance de soi, de gestion de la relation et des processus d’équipe, puis mises en pratique
– Travail collaboratif de réflexion et d’échanges du comité de gestion sur la vision d’entreprise et sa déclinaison : mission, ambition, valeurs, principes de management, stratégie
– Elaboration avec les équipes d’axes de travail pour la mise en oeuvre « terrain »
– Apport sur un thème d’actualité initiant un travail en intelligence collective

Travail sur des sujets opérationnels

Des sujets et/ou problématiques issus du quotidien professionnel des participants et définis en amont sont abordés et traités en groupe, selon un processus de fonctionnement optimisé : conception de projet associatif, labellisation…

Régulation d’équipe

Travail sur des sujets opérationnels
Des sujets et/ou problématiques issus du quotidien professionnel des participants et définis en amont sont abordés et traités en groupe, selon un processus de fonctionnement optimisé