



RESSOURCES ET CARRIÈRES



# CATALOGUE 2025

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

# 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.

## Nos prestations

Nos actions de formation se déclinent sous différentes formes :

- **Parcours de formation certifiants RSCH**, « éligibles CPF », proposés 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
- **Coaching individuel** ou d'équipe, pour accompagner la recherche de solutions créatives
- **Co-développement** pour prendre de la hauteur face à des problématiques professionnelles, élargir sa vision et trouver des solutions en intelligence collective
- **Séminaires d'équipe** pour renforcer la cohésion et co-construire

# Développez vos compétences et celles de votre équipe avec Ressources & Carrières

Nos 45 actions de formation issues de nos 6 expertises :



1- Management - Encadrement



2- Accompagnement - Insertion



3- Communication - Gestion de conflits



4- Efficacité professionnelle



5- Ressources Humaines



6- Santé - Handicap - Inclusion

Nous proposons ces formations en **inter** ou en **intra-structure**, adaptées à votre contexte spécifique d'activité.

Autres prestations :

Bilans de compétences

Coaching

Analyse de pratique

Co-développement

Séminaires

## Nous intervenons tant auprès des entreprises que des associations et acteurs du service public \*

Nos actions s'adressent aux :

- Dirigeants de structures, managers et encadrants,
- Conseillers en insertion socio-professionnelle (CISP), travailleurs sociaux
- Salariés du privé et salariés de structures associatives ou de l'insertion

\* *acteurs de l'insertion (Missions Locales, SIAE, Plie, etc), collectivités territoriales, CCAS, plateformes RH, etc.*

# 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.**



Numéro de déclaration d'activité (Organisme de Formation) : 11 75 38169 75

## 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, Maubeuge, la Celle St Cloud
- MISSIONS LOCALES : Aigle Mortagne, Autun, Bords de Marne, Chalon sur Saône, Colombes, Crepy en Valois, Dijon, Douai, du Mantois, Guadeloupe, Hauts de Garone, Lure, Mâcon, Martinique, Mayotte, Molsheim, Nancy, Paris, Pau, Pays Messin, Roubaix, Saint Germain en Laye, Strasbourg, Sud Essonne, Tourcoing, Troyes, Valenciennes, Versailles, Yvetot...
- RÉSEAUX MISSIONS LOCALES : ADML78, ARML Bourgogne Franche-Comté, Antilles-Guyane, Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Centre Loire, Grand-Est, Hauts-de-France, Île-de-France- Corse, Normandie, Nouvelle Aquitaine, Océan Indien, Pays de la Loire, PACA, RML92,
- Réseau « Ecoles de la 2e Chance »
- ATOUT PLIE Nord-Ouest 91, PLIE de Clichy, Colombes, Gennevilliers, Nord-Essonne, Orly-Choisy, Plaine Centrale, Plaine Commune (Stains), Val d'Orge, Villeneuve-Asnières
- Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)
- Association APF (Paralysés de France), Association Vaincre la mucoviscidose, AFS, Ligue pour la protection des oiseaux
- Samu Social de Paris

### Entreprises

- Accor, Adami, Aditia Lease, APF, Arcelormittal, Axa Assistance, BNP Paribas, BRED, Citya, Colt, Compagnie des Alpes, 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, Ecoles Montessori 21, Société Française d'Energie Nucléaire, Open, Orange, Permaswage, Rolex France, Solystic, Spirec, SSP, Tiara Hotels, Yvelin, Compagnie des Alpes ...



# 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 **autodiagnostic**s,
- **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**.

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

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



En présentiel  
Paris



Distanciel

Formation à distance  
via Zoom

## Nos formateurs

**Ressources et carrières compte 20 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 maîtrisent 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 réponse OPCO).
- 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.

## Vous souhaitez que nous intervenions chez vous en Intra-entreprise ?

**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](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)**

**Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 – [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com)**

**[www.ressourcesetcarrieres.com/](http://www.ressourcesetcarrieres.com/)**

# SOMMAIRE DE NOS PRESTATIONS 2025

Modalités  
pédagogiques

Ces formations sont réalisées en intra  
structure (avec des participants de la  
même structure) dans vos locaux.

\* Les formations signalées par un \* sont également  
proposées en inter-structures (avec des participants de  
différentes structures) (voir Calendrier page 12)

## Formations

### 1. Management - Encadrement

• Manager son équipe au quotidien *		🕒 3 jours	Page 16
• Gérer une équipe sans lien hiérarchique *	<i>Nouveau</i>	🕒 2 jours	Page 18
• Motiver et fidéliser ses collaborateurs *		🕒 2 jours	Page 20
• Pratiquer le management collaboratif avec les outils de l'intelligence collective *		🕒 3 jours	Page 22
• Accompagner le changement au niveau humain dans sa structure		🕒 2 jours	Page 24
• Exercer la fonction de tuteur		🕒 2 jours	Page 26
• Mobiliser l'intelligence Artificielle et gagner en efficacité professionnelle en tant que manager de structure d'insertion *	<i>Nouveau</i>	🕒 2 jours	Page 28
• <b>Parcours Managérial certifiant</b> " Manager une équipe dans le changement " * (Certification RSCH n° RS5242)		🕒 10 jours	Page 30

### 2. Accompagnement – Insertion

• Etablir un diagnostic individuel de situation		🕒 2 jours	Page 32
• Co-élaborer un projet et un parcours d'insertion		🕒 3 jours	Page 34
• Soft skills : identifier et développer les compétences transversales		🕒 2 jours	Page 36
• S'initier aux outils du bilan de compétences pour optimiser la construction du projet	<i>Nouveau</i>	🕒 3 jours	Page 38

# Formations

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concevoir une action collective et animer un groupe avec les outils collaboratifs</li> </ul>	🕒 3 jours	Page 40
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir l'estime de soi et la confiance en soi du bénéficiaire *</li> </ul>	🕒 2 jours	Page 42
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solliciter la motivation du bénéficiaire pour favoriser l'action *</li> </ul>	🕒 2 jours	Page 44
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérer la frustration et les émotions du jeune</li> </ul>	🕒 2 jours	Page 46
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aborder les sujets sensibles : hygiène, présentation</li> </ul>	🕒 1 jour	Page 48
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédaction de CV et écrits professionnels : aider le bénéficiaire à se démarquer et convaincre</li> </ul>	🕒 2 jours	Page 50
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérer son portefeuille de bénéficiaires et mobiliser sur les offres de services</li> </ul>	🕒 2 jours	Page 52
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recruter et animer une équipe de bénévoles ou de parrains</li> </ul>	🕒 2 jours	Page 54
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer et fidéliser un réseau d'employeurs et de partenaires, mobiliser le levier RSE *</li> </ul>	🕒 2 jours	Page 56
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévenir les ruptures de contrats, accompagner les publics dans l'emploi</li> </ul>	🕒 2 jours	Page 58
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer sa fonction de conseil RH auprès des employeurs</li> </ul>	🕒 2 jours	Page 60
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Parcours certifiant dédié aux Conseillers en insertion professionnelle</b> " Élaborer et conduire des transitions vers l'insertion et l'emploi en individuel et collectif " *</li> </ul> <p>(Certification RSCH n° RS5242)</p>	🕒 10 jours	Page 62

Nouveau

Nouveau

Nouveau

## 3. Communication – Gestion de conflits

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoriser sa prise de parole en public *</li> </ul>	🕒 2 jours	Page 64
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimiser les relations d'équipe avec la Process Communication®</li> </ul>	🕒 3 jours	Page 66
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérer les émotions et désamorcer les conflits *</li> </ul>	🕒 2 jours	Page 68



# Formations

## 4. Efficacité professionnelle

• Optimiser sa gestion du temps et son organisation pour plus de sérénité au travail	🕒 2 jours	Page 70
• Conduire des réunions efficaces en présentiel ou à distance	🕒 2 jours	Page 72
• Conduire un projet : planifier, mobiliser, piloter *	🕒 2 jours	Page 74
• Mobiliser l'Intelligence Artificielle en tant que conseiller en insertion professionnelle * <b>Nouveau</b>	🕒 2 jours	Page 76

## 5. Ressources Humaines

• Préparer et conduire efficacement ses entretiens RH : entretien annuel et entretien professionnel	🕒 2 jours	Page 78
• Améliorer son processus de recrutement et sa pratique d'intégration des nouveaux salariés	🕒 2 jours	Page 80
• Favoriser la qualité de vie au travail pour mieux impliquer ses équipes *	🕒 2 jours	Page 82
• AFEST : mettre en place la formation en situation de travail dans sa structure	🕒 2 jours	Page 84


## 6. Santé - Handicap - Inclusion

• Renforcer les compétences psycho-sociales pour favoriser la santé et l'insertion <b>Nouveau</b>	🕒 2 jours	Page 86
• Accompagner une personne en situation de handicap vers l'insertion socio-professionnelle	🕒 2 jours	Page 88
• Prendre en compte les souffrances psychiques et la santé mentale pour mieux accompagner ou orienter	🕒 3 jours	Page 90
• Repérer les troubles dys pour mieux accompagner <b>Nouveau</b>	🕒 1 jour	Page 92

# Formations


- Comprendre et repérer les comportements d'addiction

**Nouveau**

 1 jour

Page 94

- Optimiser le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

 2 jours

Page 96


- Prévenir la discrimination au travail \*

**Nouveau**

 1 jour

Page 98

- Recruter sans discriminer

 2 jours

Page 100

- Comprendre les spécificités des générations Z et Alpha pour mieux accompagner et favoriser la collaboration intergénérationnelle \*


**Nouveau**

 1 jour

Page 102

- Comprendre, accueillir et accompagner des personnes trans, non binaires ... \*



**Nouveau**

 2 jours




Page 104

# Autres prestations


## *Bilan de compétences*

• Bilan de compétences REFERENCE 14 heures face à face	 14 heures	Les dates sont définies par le consultant bilan et le bénéficiaire	Page 108
• Bilan de compétences REFERENCE APPROFONDI 20 heures face à face	 20 heures		Page 110

## *Coaching - Analyse de pratique - Codev*

• Coaching individuel	 À définir	Les dates sont définies par le coach et le bénéficiaire	Page 112
• Analyse de pratique conseiller en insertion professionnelle	 10 demi-journées	Les dates sont définies par le coach et le bénéficiaire	Page 114
• Co-développement professionnel	 10 demi-journées	Les dates sont définies par le coach et le bénéficiaire	Page 116

## *Séminaire*

• Séminaire "Accompagnement d'équipe"	 1 à 2 jours	Les dates sont à définir	Page 118
---------------------------------------	---	--------------------------	----------

# CALENDRIER DES FORMATIONS INTER \*

## Modalités pédagogiques

**Inter structures:** avec des participants de différentes structures



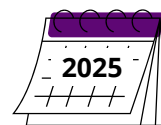
Dans notre salle de formation à Paris



Formation à distance via Zoom

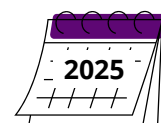
NB : Ces formations sont bien entendu disponibles en **intra structure** - Nous contacter

## 1. Management - Encadrement



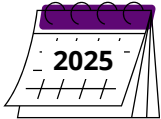
• Manager son équipe au quotidien	🕒 3 jours	Présentiel	Distanciel	09/09 - 10/09 - 01/10	Page 16
• Gérer une équipe sans lien hiérarchique <b>Nouveau</b>	🕒 2 jours	Présentiel	Distanciel	Nouvelles dates : 04/12 - 05/12	Page 18
• Motiver et fidéliser ses collaborateurs	🕒 2 jours	Présentiel	Distanciel	04/11 - 05/11	Page 20
• Pratiquer le management collaboratif avec les outils de l'intelligence collective	🕒 3 jours	Présentiel		12/05 - 13/05 - 13/06	Page 22
• Mobiliser l'intelligence Artificielle et gagner en efficacité professionnelle en tant que manager de structure d'insertion <b>Nouveau</b>	🕒 2 jours	Présentiel		24/11 - 25/11	Page 28
• <b>Parcours Managérial certifiant</b> " Manager une équipe dans le changement " (Certification RSCH n° RS5242)	🕒 10 jours	Présentiel	Distanciel	22/05 - 23/05 19/06 - 20/06 11/09 - 12/09 09/10 - 10/10 20/11 - 21/11	Page 30

## 2. Accompagnement - Insertion

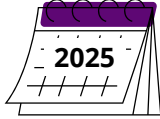


• Soutenir l'estime de soi et la confiance en soi du bénéficiaire	🕒 2 jours	Présentiel		16/06 - 17/06	Page 42
• Solliciter la motivation du bénéficiaire pour favoriser l'action <b>Nouveau</b>	🕒 2 jours	Présentiel	Distanciel	13/10 - 14/10	Page 44
• Développer et fidéliser un réseau d'employeurs et de partenaires, mobiliser le levier RSE	🕒 2 jours	Présentiel	Distanciel	25/09 - 26/09	Page 56
• <b>Parcours certifiant dédié aux Conseillers en insertion professionnelle</b> " Élaborer et conduire des transitions vers l'insertion et l'emploi en individuel et collectif " (Certification RSCH n° RS5242)	🕒 10 jours	Présentiel	Distanciel	15/05 - 16/05 11/06 - 12/06 18/09 - 19/09 16/10 - 17/10 17/11 - 18/11	Page 62

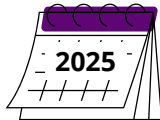
### 3. Communication – Gestion de conflits

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoriser sa prise de parole en public</li> </ul>	🕒 2 jours	👤 Présentiel		19/05 - 20/05	Page 64
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérer les émotions et désamorcer les conflits</li> </ul>	🕒 2 jours	👤 Présentiel		26/06 - 27/06	Page 68

### 4. Efficacité professionnelle

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conduire un projet : planifier, mobiliser, piloter</li> </ul>	🕒 2 jours	👤 Présentiel	🖥️ Distanciel		06/10 - 07/10	Page 74
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mobiliser l'Intelligence Artificielle en tant que conseiller en insertion professionnelle</li> </ul>	🕒 2 jours	👤 Présentiel			06/11 - 07/11	Page 76

### 5. Ressources Humaines

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser la qualité de vie au travail pour mieux impliquer ses équipes</li> </ul>	🕒 2 jours	👤 Présentiel			30/06 - 01/07	Page 82
---	-----------	-----------------	--	--	---------------	---------

### 6. Santé - Handicap - Inclusion

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévenir la discrimination au travail</li> </ul>	<b>Nouveau</b> 🕒 1 jour		🖥️ Distanciel		03/10	Page 98
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les spécificités des générations Z et Alpha pour mieux accompagner et favoriser la collaboration</li> </ul>	<b>Nouveau</b> 🕒 1 jour		🖥️ Distanciel		29/09	Page 92
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre, accueillir et accompagner des personnes trans, non binaires ...</li> </ul>	<b>Nouveau</b> 🕒 2 jours	👤 Présentiel	🖥️ Distanciel		22/09 - 23/09	Page 104



RESSOURCES  
ET CARRIÈRES

# FORMATIONS



## Manager son équipe au quotidien

### Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

#### Public visé

Participant : Toute personne amenée à gérer une équipe ou qui souhaite renforcer ses compétences managériales  
- 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 : **09/09/25 - 10/09/25 - 01/10/25**

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 : Choix du présentiel (Paris) ou du 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 : Jean-François Parelton : 01 48 78 82 20 – [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com) - [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](http://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

#### Tarifs

INTER : 1350 € HT / pers. (prix entreprises)  
1050 € HT (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOP1**

#### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – [f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelton – 06 81 32 10 47 – [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

#### Formateur

Coach certifié et formateur expert en communication managériale, gestion d'équipe, gestion de conflits, pilotage des transitions avec au minimum cinq ans de pratique, ainsi qu'une expérience préalable de 10 à 20 ans à des postes d'encadrement (RH, management, finances...) en entreprise, établissement public ou associatif.

#### Pré-requis techniques

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

#### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

#### Moyens d'encadrement

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

#### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 18,8/20



## 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)

#### Accompagner son équipe pour créer de la cohésion et faire coopérer

Appréhender le fonctionnement d'un groupe  
Identifier les stades de développement d'une équipe, les zones de risque et les points de vigilance  
Actionner les outils de communication et d'animation pertinents pour dynamiser son équipe

*Quiz : « où en est mon équipe ? » – débriefing et questionnement sur des pistes de développement*

#### Impliquer et cadrer et "faire produire" en réunion d'équipe

Revisiter des étapes clés d'une réunion productive, de la préparation au compte rendu  
Opter le format de réunion adapté à l'objectif de la réunion et les techniques pour la dynamiser  
Maîtriser les bases de l'animation et de la gestion du groupe  
"Faire produire" et "délivrer" son équipe en réunion avec les process et techniques adaptés

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

#### Gérer les tensions d'équipe avec mesure et pertinence, du recadrage à la régulation

Recadrer à partir d'un cadre posé et réguler une attitude individuelle sans blesser ni démotiver  
Pratiquer une régulation en groupe pour lever des tensions d'équipe et restaurer l'énergie positive  
Faire face à l'agressivité et trouver les mots pour apaiser

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

## Gérer une équipe sans lien hiérarchique

### Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

#### Public visé

Participant : Toute personne en charge de la gestion d'une équipe, coordinateur de projets, de dispositifs

- groupe de 6 à 12 personnes

Pré-requis : aucun

#### Durée

**2 jours** consécutifs, soit 14 heures,

Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

#### Dates et délai d'accès

INTER : **15/09/25 - 16/09/25 (COMPLET)**

ou

**04/12/25 - 05/12/25**

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 : Choix du présentiel (Paris) ou du 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 : Jean-

François Parelou : 01 48 78 82 20 -

[jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) -

[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](http://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

#### Tarifs

INTER : 900 € HT / pers. (prix entreprises)

700 € HT (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOP1**

#### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 –  
[f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)

Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 –  
[jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com)

Piloter une équipe sans lien hiérarchique avec ses membres peut s'avérer complexe. Les projets transversaux mobilisent des départements, des expertises et des ressources pluriels au sein d'une organisation, avec leur propre mode de fonctionnement et rattachement managérial. Une posture et des compétences spécifiques sont ainsi nécessaires pour trouver des leviers de motivation et mettre en place une collaboration efficace.

#### Compétences visées

Mobiliser, impliquer et coordonner une équipe transversale

#### Objectifs pédagogiques

- Asseoir sa légitimité de coordinateur d'équipe sans lien hiérarchique
- Mettre en œuvre les conditions de réussite de l'équipe
- Mobiliser les parties prenantes autour de la mission transversale
- Développer sa capacité à impliquer et faire collaborer sans lien hiérarchique
- Gérer les aléas et les tensions

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

#### Formateur

Coach certifié et formateur expert en communication managériale, gestion d'équipe, gestion de conflits, pilotage des transitions avec au minimum cinq ans de pratique, ainsi qu'une expérience préalable de 10 à 20 ans à des postes d'encadrement (RH, management, finances...) en entreprise, établissement public ou associatif.

#### Pré-requis techniques

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

#### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

#### Moyens d'encadrement

Assist. pédagogique et technique : M.Houillon [m.houillon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:m.houillon@ressourcesetcarrieres.com)

Référent handicap : J-F.Parelou [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com)

01 48 78 82 20 lun. à ven. (9h30-13h, 14h-17h30)

#### Chiffres clés

Nouvelle formation - Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2024 : 17,9 / 20

# Programme Gérer une équipe sans lien hiérarchique

## JOUR 1

### Se positionner et établir sa légitimité

Appréhender les spécificités de la gestion d'équipe sans lien hiérarchique par rapport à d'autres formes de management  
 Identifier les acteurs, les personnes « ressources », les enjeux, les contraintes, le niveau d'autonomie  
 Clarifier sa mission, ses objectifs et son périmètre d'action auprès de sa hiérarchie et des partenaires et collaborateurs concernés  
 Légitimer sa présence et sa plus-value en tant que coordinateur vis-à-vis de l'équipe

*Partage d'expérience sur le management transversal – réflexion guidée sur ses fonctions de manager sans lien hiérarchique*

### Développer une posture de coordinateur-facilitateur

Etre aligné dans sa posture : être exemplaire, équitable, dans l'écoute et l'ouverture authentique vis-à-vis de l'équipe  
 Clarifier ses registres de communication (distinction entre émotion, opinion, jugement, fait) et développer son assertivité  
 Mobiliser les différents niveaux d'écoute et le savoir questionner et reformuler

*Auto-test sur son style relationnel - Mise en pratique autour de séquences d'entretiens*

### Mobiliser sans lien hiérarchique

Analyser la position des acteurs (intérêts, enjeux, besoins) et les leviers de motivation individuels  
 Mettre en place les conditions de la coopération autour de la mission transversale  
 Co-construire les objectifs collectifs et co-établir des objectifs individuels SMART selon les missions de chacun  
 Mettre en place un système de communication pour le groupe projet, programmer les réunions d'activité, systématiser les feed-back, pour visualiser la progression et faire progresser

*Etude de cas autour de la constitution d'une équipe projet- Co-construction des règles, d'un cadre de fonctionnement et d'objectifs communs*

## JOUR 2

### Mettre en place une dynamique de collaboration

Rappeler les points clés du fonctionnement efficace en mode réunion  
 Se mobiliser pour co-construire par groupes de travail  
 Enrichir des propositions en « intelligence collective »  
 Optimiser des choix et prendre des décisions en groupe  
 Transformer les idées en actions concrètes

*Présentation des outils « KISS », « REX », « brainstorming » et « co-construction » - Expérimentation de séquences*

### Communiquer, coordonner, ajuster au quotidien

Développer son intelligence émotionnelle (IE) pour mieux incarner son rôle de leader, prendre de la hauteur et faire face aux aléas  
 Ajuster son mode de coordination selon le niveau d'autonomie de ses interlocuteurs  
 Pratiquer une communication persuasive sans générer d'hostilité ni d'anxiété (méthode DESC), pour traiter les différents et recadrer les dysfonctionnements  
 Mener une régulation collective quand l'équipe donne des signaux de démobilitation

*Expérimentation d'un process de prise de hauteur face à une situation difficile- Cas pratique sur l'accompagnement adapté aux membres d'une équipe projet selon leur niveau d'expertise et d'autonomie- Mise en situation d'entretien de recadrage avec la méthode DESC*



## 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

INTER : **04/11/25 - 05/11/25**

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 : Choix du présentiel (Paris) ou du 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 : J-F PARELON : 01 48 78 82 20 - [jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com) - [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

INTER : 900 € HT / pers. (prix entreprises)  
700 € HT (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOP1**

### Contacts

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

### Objectifs pédagogiques

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

### 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Coach certifié et formateur expert en communication managériale, gestion d'équipe, gestion de conflits, pilotage des transitions avec au minimum cinq ans de pratique, ainsi qu'une expérience préalable de 10 à 20 ans à des postes d'encadrement (RH, management, finances...) en entreprise, établissement public ou associatif.

### Pré-requis techniques

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

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 17,4 / 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 télétravail

*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 (téléphone, ordinateur, voiture...) et les autres avantages (chèques restaurant, vacances, cadeau)  
La prévoyance d'entreprise

*Apport et partage de pratique - Application concrète*

#### 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 puis partage en plénière complété 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 : **12/05/25 - 13/05/25 - 13/06/25**  
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 : J-F Parelou  
01 48 78 82 20 – [jf.parelou@ressourcesetcARRIERES.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcARRIERES.com)  
- [ressourcesetcARRIERES.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcARRIERES.com/notre-politique-handicap/)

## Tarifs

INTER : 1350 € HT / pers. (prix entreprises)  
1050 € HT (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

## Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 –  
[f.bocquet@ressourcesetcARRIERES.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcARRIERES.com)  
Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 –  
[jf.parelou@ressourcesetcARRIERES.com](mailto:jf.parelou@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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

## Formateur

Coach certifié et formateur expert en communication managériale, gestion d'équipe, gestion des tensions, facilitation collaborative, avec au minimum cinq ans de pratique, ainsi qu'une expérience préalable de 10 à 20 ans à des postes d'encadrement (RH, management, finances...) en entreprise, établissement public ou associatif.

## Pré-requis techniques

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

## Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

## Moyens d'encadrement

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

## Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 :  
20 / 20

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

## JOUR 1

### Appréhender les bases de fonctionnement d'un groupe : 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 l'intérêt du mode "reunion" parmi les types de communication de l'encadrant

*Faire l'état des lieux du fonctionnement de son équipe, relier les comportements observés aux peurs/besoins, repérer d'éventuels dysfonctionnements, identifier les modes de communication de l'encadrant.*

### Rappeler les points clés du fonctionnement efficace en 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 sur les inclusions et déclusions menées dans les réunions. Mise en situation de séquences d'animation.*

## 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

*Mise en situation : préparation et animation de séquences de réunion. Réflexion sur l'adaptation des outils à la pratique professionnelle des participants.*

### 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  
 Expérimenter des techniques et outils : brainstorming, KISS, REX, "world café", "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.*

## 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

*Expérimentation d'un REX, cadrée par un « facilitateur » et un « time-keeper » en appui du formateur.*

### 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

*Mise en situation : choisir et pratiquer les stratégies adaptées aux situations concrètes de tension dans un collectif.*

# 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

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.  
Référént Handicap : J-F Parelton : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com) -  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOP1**

### Contacts

François Bocquet - 06 12 21 72 84 -  
[f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelton - 06 81 32 10 47 -  
[jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@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 avec pertinence et efficacité

### 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Coach certifié et formateur expert en communication managériale, gestion d'équipe, gestion de conflits, pilotage des transitions avec au minimum cinq ans de pratique, ainsi qu'une expérience préalable de 10 à 20 ans à des postes d'encadrement (RH, management, finances...) en entreprise, établissement public ou associatif.

### Pré-requis techniques

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

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 17,8 / 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 réunion 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 adhérer et mobiliser  
Développer les bonnes pratiques de la transition : co-développement, retours sur expérience 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 de E.Kubler-Ross, les besoins spécifiques face aux changements (CG.Jung) – Préparation et 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.  
Référént Handicap : J-F Parelton : 01 48 78 82 20  
– [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com) –  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](http://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOP**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 –  
[f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelton – 06 81 32 10 47 –  
[jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@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 tuteuré, 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 tuteuré, avec la juste posture et la pédagogie appropriée

### Objectifs pédagogiques

- Appréhender l'importance de son rôle auprès des tuteurés (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 tuteuré 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Coach certifié et formateur expert en communication managériale, gestion d'équipe, gestion de conflits, pilotage des transitions avec au minimum cinq ans de pratique, ainsi qu'une expérience préalable de 10 à 20 ans à des postes d'encadrement (RH, management, finances...) en entreprise, établissement public ou associatif.

### Pré-requis techniques

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

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2023 : 19,2 / 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 tuteuré / 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 Tuteuré

Les points clés de l'accueil du tuteuré, 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 tâches opérationnelles et d'un planning de travail hebdomadaire  
L'ajustement du mode de fonctionnement tuteur / tuteuré : 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 tuteuré

*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 tuteuré  
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*

# Mobiliser l'intelligence Artificielle et gagner en efficacité professionnelle en tant que manager de structure d'insertion

## Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : Directeurs et encadrants de structures d'insertion et d'associations.

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 : **24/11/2025 et 25/11/2025**

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 : Paris en présentiel

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 : J-F Parelou : 01 48 78 82 20

- [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) -  
ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/

### Tarifs

INTER : 700 € HT / participant

(prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOP**

### Contacts

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

Pour les directeurs de structures (Missions Locales, SIAE, Associations, etc.), savoir utiliser l'IA devient un atout clé pour gagner en efficacité professionnelle, afin d'optimiser son temps, mieux organiser ses missions et se concentrer sur les tâches à forte valeur ajoutée.

L'enjeu est également de comprendre et maîtriser les enjeux de ces nouvelles technologies pour piloter le déploiement de l'IA au sein de sa structure et être en mesure de donner une vision et d'accompagner les équipes pour qu'elles puissent à leur tour gagner en efficacité dans leur quotidien, avec notamment les bénéficiaires.

### Compétences visées

Mobiliser les outils de l'IA avec pertinence, pour gagner en efficacité professionnelle et accompagner judicieusement sa mise en place dans sa structure.

### Objectifs pédagogiques

- Comprendre ce qu'est l'intelligence artificielle (IA), appréhender son impact sur le marché du travail
- Identifier et expérimenter les applications concrètes de l'IA pour gagner en efficacité professionnelle
- Développer une vision stratégique de l'IA dans les Missions Locales, identifier des opportunités d'utilisation de l'IA pour optimiser les processus de travail dans un contexte d'accompagnement des jeunes
- Intégrer les enjeux éthiques et de protection des données dans l'utilisation de l'IA

### Méthodes pédagogiques

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

### Moyens pédagogiques

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

### Formateur

Coach certifié et formateur expert en organisation, communication interpersonnelle, gestion d'équipe et de projet. Il expérimente depuis les débuts de l'IA les outils existants et accompagne les organisations à un usage efficient et raisonné de ces technologies.

### Pré-requis techniques

Chaque participant doit avoir son ordinateur portable avec lui/elle pour les expérimentations d'outil

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

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

Assist. pédagogique et technique : M.Houillon [m.houillon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:m.houillon@ressourcesetcarrieres.com)

Référent handicap : J-F.Parelou [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com)

01 48 78 82 20 lun. à ven. (9h30-13h, 14h-17h30)

### Chiffres clés

Nouvelle formation - Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2024 : 17,9 / 20

# Programme Mobiliser l'intelligence Artificielle et gagner en efficacité professionnelle en tant que manager de structure d'insertion

JOUR 1 : Grands principes et prise en main de l'IA, première application

## Comprendre les principes de fonctionnement et les enjeux autour de l'IA

L'IA : définitions, principes de fonctionnement et chaîne de valeur, principaux acteurs et dernières actualités  
Les applications de l'IA, panorama d'outils intégrant l'IA, enjeux et questions éthiques autour de l'IA

*Tour de table : perception actuelle de l'IA par les participants. Apport théorique, études de cas, questions / réponses*

## Impacts de l'IA sur le marché du travail

Les secteurs les plus impactés par l'IA, les métiers qui se transforment (opportunités et impacts)

*Apport théorique, échanges et débats*

## Prise en main d'un outil d'IA

Comment formuler une requête à une IA : les prompts

Mises en situation autour des usages d'un outil d'IA

- l'IA comme aide à la rédaction et à la synthèse
- l'IA comme aide à la créativité et génération d'idées
- l'IA pour optimiser sa recherche d'informations
- l'IA pour optimiser son organisation et son efficacité professionnelle

*Grands principes et règles à respecter, proposition de prompts, les outils à disposition  
Travail en groupe, prise en main d'outil puis restitution et échanges*

JOUR 2 : 2 cas d'usages : optimiser ses recrutements et préparer un appel à projets

## Atelier : comment utiliser l'IA dans ses recrutements

Comment l'IA permet d'optimiser les 5 étapes d'un recrutement

- i/ Définition du besoin, rédaction d'une description de poste, d'une annonce
- ii/ Sourcing des candidats - iii/ Sélection et tri des candidatures
- iv/ Entretiens et évaluations - v/ Choix du candidat et intégration

*Travail en petits groupes pour expérimenter à partir de cas et exemples pratiques  
Restitution et échanges autour des résultats*

## Atelier : comment utiliser l'IA pour préparer une réponse à appel à projets ou appel d'offres

Comment l'IA permet d'optimiser l'analyse et le traitement d'un appel à projets et la préparation de sa réponse

- Analyse du cahier des charges
- Aide à la rédaction de la proposition
- Vérification de l'adéquation de la proposition aux critères de l'appel à projets,
- Construction des budgets et plannings

Les bonnes pratiques, les "prompts" à mettre en oeuvre, les outils à connaître

*Travail en petits groupes pour expérimenter à partir de cas et exemples pratiques  
Restitution et échanges autour des résultats*

## Atelier de réflexion stratégique : l'intégration de l'IA au sein de sa structure

Inventaire et diagnostic des usages de l'IA déjà présents au sein de sa structure d'insertion  
Analyse des opportunités d'utilisation de l'IA pour faciliter le quotidien des professionnels

*Travail petits groupes- Réflexion autour des profils de collaborateurs de l'équipe : CIP, CRE, Chargé de projet, fonctions supports / responsable administratif et financier*

## Accompagnement du changement et bonnes pratiques dans sa structure

Peurs, freins à l'adoption de l'IA par les collaborateurs, réflexion autour de solutions pour lever ces freins  
Besoins techniques, coûts des outils d'IA

Les points d'attention liés à l'utilisation de l'IA et comment implémenter une charte d'utilisation de l'IA dans sa structure

*Travail en petits groupes- Définition d'une feuille de route pour implémenter et encadrer l'utilisation de l'IA en Mission Locale - Echanges et réflexion en intelligence collective, conclusion*



# 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 avec intersessions  
Horaires : 9H00-12H30, 14H00-17H30

### Dates et délai d'accès

INTER : **22/05/25 - 23/05/25 - 19/06/25 - 20/06/25 - 11/09/25 - 12/09/25 - 09/10/25 - 10/10/25 - 20/11/25 - 21/11/25**

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 : Choix du présentiel (Paris) ou du 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.  
Référént Handicap : J-F Parelou : 01 48 78 82 20 – [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) – [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](http://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

INTER : 4600 € HT / pers. (prix entreprises)  
3780 € HT (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Projet intra-entreprise : nous consulter  
Formation éligible CPF, OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – [f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 – [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Coach certifié Process Communication Model® et formateur expert en communication managériale, gestion d'équipe, gestion de conflits, pilotage des transitions avec au minimum cinq ans de pratique, ainsi qu'une expérience préalable de 10 à 20 ans à des postes d'encadrement (RH, management, finances...) en entreprise, établissement public ou associatif

### Pré-requis techniques

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

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 19,3 / 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 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 : J-F Parelou : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelou@ressourcesetcARRIERES.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcARRIERES.com) -  
[ressourcesetcARRIERES.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcARRIERES.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOP1**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 –  
[f.bocquet@ressourcesetcARRIERES.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcARRIERES.com)  
Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 –  
[jf.parelou@ressourcesetcARRIERES.com](mailto:jf.parelou@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

Mobiliser, impliquer et coordonner une équipe transversale

### Objectifs pédagogiques

- Fonder une alliance de travail avec le bénéficiaire et clarifier sa demande, en lien avec l'offre de service
- Collecter et analyser avec celui-ci les informations sur sa situation
- Repérer ses atouts et ses freins à l'emploi au regard de sa demande
- Prendre en compte ses aspirations, son autonomie et la maturation du projet
- Outiller le diagnostic et partager les pratiques

### Méthodes pédagogiques

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

### Moyens pédagogiques

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

### Formateur

Formateur expert de la relation individuelle et collective, la facilitation collaborative, la gestion des tensions et la médiation, 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 18,1 / 20



## Programme **Etablir un diagnostic individuel de situation**

### JOUR 1

#### **Spécificités et enjeux de la mission d'accompagnement du choix professionnel**

- Les impératifs de l'accompagnement en insertion par rapport à d'autres types d'accompagnements (orientation scolaire, bilan de compétences, coaching, mentorat, outplacement ...)
- Les spécificités et enjeux de l'accompagnement selon les types de Réseaux (France Travail, APEC, PLIE, GEIQ, SIAE, EPIDE, services emploi villes, associations emploi ...)
- Rappel des 4 types d'appui habituellement proposés : information, conseil et appui ponctuel, accompagnement renforcé, accompagnement sur projet

*Apport et échange d'expérience sur les fonctions et spécificités des environnements et des missions de chacun. Elargir la vision de chacun concernant la pratique « terrain » des métiers de l'accueil et de l'accompagnement, redonner du sens.*

#### **Faire le point sur sa pratique d'accompagnant en diagnostic individuel de situation**

- Etat des lieux : mes motivations et ressources, mes apports actuels et mes souhaits
- Mes situations ou comportements vécus comme difficiles, mes sources de frustration et démotivation
- Les méthodes que j'utilise en diagnostic individuel, ce que je souhaiterais apporter différemment ou en plus
- Les questions qui bousculent l'éthique professionnelle

*Echange en plénière (tou de table), apport, travail en miroir (binômes)*

#### **Renforcer sa posture relationnelle assertive**

- Auto-diagnostic de son mode de fonctionnement et de ses biais relationnels
- Les positions de vie, notre « boussole de la relation »
- Les postures du sachant, de l'assistantat, la posture assertive du conseiller-facilitateur
- Les messages contraignants qui nous piègent, les antidotes qui nous « donnent des permissions »
- Le maintien d'une posture assertive face à un interlocuteur non assertif ou en situation de tension

*Auto-évaluation et débriefing sur les positions de vie – simulations d'entretiens en posture assertive*

### JOUR 2

#### **Soutenir le bénéficiaire et faire évoluer sa « vision du monde »**

- Besoins psychologiques, « les 3 soifs » d'après E.Berne : soif de structure, de stimulation, de reconnaissance
- La reconnaissance positive de son interlocuteur : reconnaissance inconditionnelle et conditionnelle
- La levée des fausses croyances à l'aide de la « boussole du langage »

*Expérimentation de séquences mobilisant les signes de reconnaissance et la boussole du langage*

#### **Appréhender le processus de l'entretien diagnostic avec le « RPBC » (Réal, Problème, Besoin, Demande, Contrat, d'après V.Lenhardt)**

- Cadre de l'entretien à poser en préalable
- Appréhension de la Réalité du bénéficiaire à travers ses 5 sphères de vie : « personnelle », « familiale », « sociale », « santé », « professionnelle », « projet »
- Identification de sa Problématique et de ses Besoins pour qu'il se projette dans la situation souhaitée
- Accompagnement vers l'expression et la formalisation d'une Demande clarifiée
- Co-élaboration d'un « Contrat relationnel » et d'objectifs pour pouvoir recadrer et ajuster

*- Echange d'expérience - Expérimentation du processus RPBC en entretien diagnostic en théâtre-forum*

#### **Structurer les objectifs et les étapes à franchir pour élaborer un plan d'action concerté**

- Positionnement du jeune sur l'une des 5 étapes d'un parcours d'insertion : socialisation, mobilisation, orientation, recherche de formation, recherche d'emploi
- Fixation d'objectifs SMART pour l'ancrer dans la réalité et le réalisable
- Mobilisation de la « frise chronologique » de Slimane pour identifier visuellement les étapes à franchir

*- Apport puis exercice « SMART ou pas SMART ? » - Préparation et expérimentation de séquences avec co-construction d'objectifs SMART et la frise de Slimane*

#### **Appréhender des outils d'aide au diagnostic**

- Découvrir ou rebalayer des outils d'aide au diagnostic « dossier d'accueil » et « fiche de progression vers l'autonomie »
- Mise en lien avec le processus RPBC
- Elaboration des bonnes pratiques en intelligence collective concernant la présentation, le contenu et l'utilisation de cet outil

*Partage de pratique et réflexion en intelligence collective sur l'optimisation des outils et de leur utilisation*

## 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, consultant en transition de carrière, et toute personne accompagnant des bénéficiaires vers l'insertion et l'emploi  
- groupe de 6 à 12 personnes  
Pré-requis : aucun

### Durée

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

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

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

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 endosser la juste posture permet à l'accompagnant de soutenir efficacement la personne suivie vers la réalisation des étapes de parcours et l'autonomie.

### Compétences visées

Co-élaborer avec le bénéficiaire un projet professionnel ajusté à ses aspirations et ses besoins, et un parcours d'insertion en cohérence 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
- Etablir 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 oeuvre du projet et coordonner les différents 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Formateur expert de la relation individuelle et collective, la facilitation collaborative, la gestion des tensions et la médiation, 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 18,1 / 20

## Programme Co-élaborer un projet et un parcours d'insertion

### JOUR 1

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

Mes points forts et qualités au service de mon métier, mes sources de satisfaction  
 Mes situations ou comportements vécus comme difficiles, mes sources de frustration et démotivation  
 Les méthodes que j'utilise, ce que je souhaite apporter en plus la question de l'éthique professionnelle

*Echange de pratique en plénière, questionnement puis partage en miroir (binômes)*

#### Etablir une cartographie des réseaux et partenaires sur le territoire

Rappel des principaux dispositifs publics et des actions spécifiques favorisant l'intégration socio-professionnelle  
 Les acteurs et partenaires des secteurs public et associatif sur les volets "accompagnement social et financier",  
 "logement-hebergement", "mobilité", "santé-handicap", "accès aux droits", "engagement citoyen", "justice"  
 Les partenaires sur ces différents champs d'intervention, les financeurs de l'insertion-emploi

*Co-élaboration d'une cartographie des partenaires à mobiliser – Choix des dispositifs les plus adaptés pour chaque cas concret*

#### Développer une posture et une écoute assertives, des techniques d'entretien efficaces

Les positions de vie, notre « boussole de la relation »  
 Les postures du sachant, de l'assistant, la posture assertive du conseiller-facilitateur  
 Le maintien d'une posture assertive face à un interlocuteur non assertif ou en situation de tension  
 Distinction entre « faits », « opinions », « sentiments » et utilisation des mots justes pour un dialogue constructif  
 Le questionnement qui oriente les échanges pour un dialogue efficace  
 Les techniques de reformulation pour résumer, clarifier, recentrer

*Auto-évaluation sur les "positions de vie". Simulations d'entretiens en "écoute active" et en mobilisant les techniques de questionnement et reformulation*

### JOUR 2

#### Rebalayer l'entretien « diagnostic » dans sa globalité

Rappel des points clés de la construction du jeune adulte, des fondamentaux du développement de l'estime de soi  
 Appréhender le bénéficiaire dans sa globalité : analyse des sphères personnelle, familiale, sociale et professionnelle  
 L'aider à clarifier ses ressources et freins, identifier d'éventuelles problématiques de santé, logement, handicap ou addiction  
 Faire exprimer le besoin et la demande, co-établir les objectifs de l'accompagnement, la durée, la fréquence  
 Se mettre d'accord sur un contrat relationnel et des règles du jeu communes, co-fixe des objectifs SMART

*Application de la grille d'analyse RPBC (Réel Problème Besoin Demande Contrat) sur des cas concrets*

#### Clarifier les compétences du bénéficiaire: compétences socles, techniques, soft skills

Etat des lieux sur l'évaluation des connaissances générales et professionnelles, des aptitudes, des soft skills  
 Analyse du parcours d'étude du jeune, des formations, stages & postes pour extraire les réalisations probantes  
 Formalisation de ses compétences socles, soft skills et compétences techniques (savoirs, savoir-faire et savoir-être)  
 Clarification des niveaux de compétence, des compétences transférables, co-élaboration d'un portefeuille de compétences

*Faire émerger les soft skills : LES REUSSITES DON'T JE SUIS FIER(E), les verbaliser avec les cartes "FORCES", "QUALITES", "TOTEM"- Etude de cas*

### JOUR 3

#### Appréhender des tests d'aptitude et de personnalité pour affiner son projet

Les tests psycho-techniques, les tests d'identification des compétences socles (français, mathématiques, Informatique...)  
 Les tests de préférences professionnelles, de personnalité, pour valider des choix professionnels et mieux se connaître  
 La confrontation de ces tests aux découvertes métiers et formation pour co-construire un projet professionnel réaliste

*Echange de pratique sur l'utilisation de tests - Présentation de tests psychotechniques et de préférences professionnels Expérimentation et adaptation à sa structure*

#### Remobiliser et gérer les tensions, coordonner les intervenants durant le parcours

Poser les points d'étapes avec le jeune pour évaluer l'atteinte des objectifs, recadrer, ajuster le parcours  
 Anticiper l'accueil en entreprise et son suivi : entretien tripartite préalable, entretiens de suivi (avec le tuteur), bilan de stage  
 Mener un entretien de remobilisation face au découragement, reposer le cadre en cas de manquement  
 Faire face à l'agressivité du bénéficiaire, identifier son besoin et faire baisser la tension relationnelle avec le DESC  
 « Outiller » les autres acteurs du parcours et en faire des personnes « ressource » pour le bénéficiaire  
 Organiser des points réguliers pour identifier les progressions & difficultés, ajuster

*Mises en situation à partir de cas fil rouge à différentes étapes du parcours. Echange d'expérience concernant la collaboration avec intervenants & partenaires*

## Soft skills : identifier et développer les compétences transversales

### Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

#### Public visé

Participant : Conseiller en insertion professionnelle, chargé de projet et toute personne accompagnant 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

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.  
Référént Handicap : J-F Parelou : 01 48 78 82 20  
– [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) –  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

#### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOP**

#### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 –  
[f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 –  
[jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@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 les 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

#### Formateur

Formateur et psychologue du travail, expert de la relation individuelle et collective, du recrutement, de l'accompagnement des publics sensibles, praticien en bilan de compétences, 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

#### Moyens d'encadrement

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

#### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 19,2 / 20

## Programme **Soft skills** : identifier et développer les compétences transversales

### JOUR 1

#### Revisiter la notion de compétences

Qu'est-ce qu'une compétence ?

Compétences sociales, 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'inclusion et l'égalité des chances professionnelles

Répertoire des compétences transversales : compétences personnelles, sociales, méthodologiques, etc.

Lien entre intelligence émotionnelle et soft skills, les méthodes pédagogiques qui fonctionnent avec les jeunes Z

*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 bénéficiaire à partir d'une réalisation dont il est fier*

#### Rebalayer les points clés de la conception et du cadrage d'un atelier

Clarification de l'intention de l'action, les objectifs et les résultats attendus

Prise en compte des participants, leur nombre, profil, besoins et attentes

Adaptation du design : brief, déroulé, activités et approche pédagogique

Organisation de l'espace-temps : durée, horaire, lieu, organisation matérielle

*Partage de pratique et apport complémentaire du formateur*

### JOUR 2

#### Expérimenter des jeux d'action en équipe, pour identifier les soft skills mobilisées

Expérimentation de jeux collectifs sollicitant des soft skills

Identification des soft skills mobilisés pour chaque jeu, pour soi et ses co-équipiers

Mise en mots des soft skills identifiées à l'aide des cartes FORCES, QUALITES ou TOTEM

Adaptation de ces jeux aux profils des publics suivis et à sa structure

*Expérimentation en sous-groupes des jeux CHAMALLOW CHALLENGE, LOUPS-GAROUS, TOUR KAPLA, TIME LINE, puis partage en plénière - Utilisation des cartes FORCES (positran), QUALITES Comitys ou TOTEM pour mieux préciser les soft skills mobilisées - Réflexion sur l'adaptation de ces jeux à son public spécifique*

#### Permettre au bénéficiaire de valoriser ses soft skills : questionnaire **LES FORCES**

Capacités à se comporter, réfléchir ou ressentir, à l'aide d'un auto-positionnement (inventaire VIA)

Découverte des FORCES de son profil

Actions concrètes à mettre en œuvre pour maximiser ses FORCES réalisées ou à potentiel

*Présentation de l'outil et de son référentiel théorique, expérimentation de l'inventaire « LES FORCES » (Positran©), puis retour sur le processus et l'intérêt pédagogique perçu - Réflexion sur l'adaptation du jeu aux spécificités de sa structure*

#### L'aider à développer son intelligence émotionnelle avec le jeu « **FEELINGS** »

Désignation de son émotion dans une situation tirée au sort

Identification de l'émotion de son interlocuteur, pour développer une posture empathique

Débriefing sur le vécu, le ressenti, et ce que chacun en retire

*Expérimentation du jeu en sous-groupes. Echange sur les possibilités d'utilisation par rapport à son public*

#### L'accompagner à se mobiliser et agir avec l'outil « **CAP SUR LA CONFIANCE** »

Formulation des buts atteignables pour changer une situation

Expression des émotions ressenties dans une situation donnée

Accueil des encouragements et compliments de ses pairs qui consolident l'estime de soi

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

#### Soutenir ses capacités à collaborer en équipe avec le jeu « **MOI CHEF D'ENTREPRISE !** »

Expérimentation d'une prise de fonction (tirage au sort) : patron d'une flotte de taxis, chef à domicile ...

Conception d'un règlement intérieur, traduit ensuite dans le quotidien professionnel de son personnage

Jeu de situations tendues ou à recadrer, en expérimentant la communication assertive

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

## S'initier aux outils du bilan de compétences pour optimiser la construction du projet

### Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : Conseiller en insertion professionnelle, consultant en transition de carrière, et toute personne accompagnant des bénéficiaires vers l'insertion et l'emploi  
- groupe de 6 à 12 personnes  
Pré-requis : aucun

### Durée

**1 + 1 + 1 jours** de formation avec intersessions, 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

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

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

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

La méthodologie du bilan de compétences offre un cadre spécifique d'analyse des compétences professionnelles, des aspirations et motivations d'un bénéficiaire. Grâce à ses outils, elle est particulièrement pertinente pour aider un bénéficiaire à mieux se connaître, faire le point sur les expériences qui jalonnent son parcours et les compétences développées, en vue d'élaborer un projet professionnel cohérent.

### Compétences visées

Mobiliser la démarche et les outils du bilan de compétences et les ajuster à son contexte spécifique, pour co-élaborer un projet professionnel avec un bénéficiaire

### Objectifs pédagogiques

- Connaître les principes du bilan de compétences, son cadre juridique, son processus et ses outils,
- Acquérir une méthodologie d'élaboration de projet professionnel, en s'appuyant sur la démarche "bilan de compétences",
- Adapter la démarche et les outils "bilan" aux spécificités de sa structure et de ses accompagnements

### Méthodes pédagogiques

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

### Moyens pédagogiques

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

### Formateur

Formateur et psychologue du travail, expert de la relation individuelle et collective, du recrutement, de l'accompagnement des publics sensibles, praticien en bilan de compétences, 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Nouvelle formation - Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2024 : 17,9 / 20

## Programme **S'initier aux outils du bilan de compétences pour optimiser la construction du projet**

Renseignement préalable de documents (diagnostic de situation, parcours carrière, doc « Il était une fois moi ») et inventaire ©GOLDEN

### JOUR 1

#### **Appréhender le cadre et la méthodologie « bilan de compétences »**

Définition du bilan de compétences, préalables et obligations par rapport au droit du travail

La méthodologie « bilan » en trois étapes clés

Les principaux outils mobilisés au cours des différentes étapes

#### **Echanger, s'informer, s'engager dans une démarche de bilan de compétences**

Etre informé sur la démarche, le financement, les différentes étapes de mise en oeuvre

Faire un premier diagnostic de la situation globale du bénéficiaire (dans le cadre d'un rendez-vous préalable)

Identifier ses besoins, ressources et freins, échanger sur ses aspirations et projets

Se fixer des objectifs réalistes et concrets

#### **Aider le bénéficiaire à mieux se connaître**

Clarifier ses valeurs, ses besoins et ses envies professionnelles (outil TRICAM/RIEASEC)

Cerner son style relationnel, sa dynamique individuelle, ses sources de tension et de stress, avec un inventaire de personnalité (inventaire ©GOLDEN)

Comment mieux tirer parti de ses atouts et talents ? les mettre en avant ?

*Mise en perspective par rapport à l'accompagnement socio-professionnel et réflexion sur d'éventuels ajustements*

*Elaborer une feuille de route pour un travail individuel d'intersession*

### JOUR 2 (après intersession)

*REX (Retour sur Expérience) : point sur les tâches menées, les avancées et difficultés rencontrées*

#### **« Rebalayer son histoire professionnelle et personnelle »**

Tirer le fil rouge de son parcours en rebalayant ses expériences professionnelles et ses activités/engagements associatifs

Se réapproprier ses principales réalisations professionnelles, les ressources et compétences mobilisées

Identifier les moments clés de son parcours, les sources de satisfaction, les moments difficiles, les acquis

#### **« Faire un 1er inventaire de ses compétences »**

Clarifier la notion de compétence et de projet professionnel

Inventorier ses acquis en termes de connaissances, de compétences métier (hard skills), compétences transversales (softskills)

Identifier les compétences transférables ou à consolider, les niveaux de compétences

Formaliser les pôles de compétences identifiés et ébaucher un éventuel portefeuille de compétences

#### **« Ebaucher des pistes »**

Aider le bénéficiaire à faire émerger des pistes en cohérence avec ses intérêts professionnels, ses modes de fonctionnement

Envisager la suite : ajustement de sa mission, de son orientation ? Développement de son employabilité par le biais d'une formation ? Capitalisation des compétences acquises en vue d'une évolution professionnelle ? d'un nouveau projet ?

*Mise en perspective par rapport à la démarche d'accompagnement socio-professionnel et ajustement. Feuille de route pour un travail individuel d'intersession*

### JOUR 3 (après intersession)

#### **Investiguer, confronter ses pistes projet, faire des choix**

Enquêter sur des missions ciblées, des métiers ou fonctions envisagées, des formations identifiées

Les confronter aux interviews menés auprès d'interlocuteurs et de structures en lien avec son projet

Prioriser les pistes professionnelles dégagées en intégrant les temporalités, besoins, valeurs et compétences clés

Faire des choix (projets prioritaire et alternatif), élaborer une synthèse et un plan d'action à court et moyen terme

#### **Réflexion en intelligence collective sur la réappropriation de la démarche à son contexte**

Prendre de la hauteur sur le processus vécu et les outils mobilisés,

Cerner les points de convergence et divergence entre bilan de compétences et accompagnement en insertion socioprofessionnelle, intérêt de l'outil selon les différents publics

Adapter la démarche et les outils aux profils des publics suivis et à sa structure

Déterminer un plan d'action individuel pour passer à l'action

## 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

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.  
Référént Handicap : J-F Parelton : 01 48 78 82 20 – [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com) - [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOP**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – [f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelton – 06 81 32 10 47 – [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Formateur expert de la relation individuelle et collective, la facilitation collaborative, la gestion des tensions et la médiation, 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 17,3 / 20



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

### JOUR 1

#### **Faire l'état des lieux de sa posture et sa pratique professionnelle en accompagnement collectif**

- Points forts, difficultés, sources de satisfaction, méthodes mobilisées, motivation, souhaits pour la suite
- Cerner la posture de l'accompagnant et ses pièges : postures de « sachant », de l'« assistantat »
- 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, dysfonctionnements
- Co-construire le cadre et les règles de fonctionnement pour favoriser l'adhésion
- Donner du rythme avec des activités variées
- Faire 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, expérimentation, 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 trouver des solutions aux problèmes
- Le « co-éveloppement » pour grandir ensemble

*Mise en pratiques - intégration de ces outils dans les ateliers en construction*

#### **Ajuster l'animation collective au format « distanciel »**

- Adapter la démarche pédagogique et le rythme au format distanciel
- Sélectionner des 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*

## Soutenir l'estime de soi et la confiance en soi du bénéficiaire

### Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : conseiller, chargé de projet et toute personne en charge d'accompagnements socio-professionnels de bénéficiaires  
– 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 : **16/06/25 - 17/06/25**

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.  
Référént Handicap : J-F Parelou : 01 48 78 82 20  
– [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) - [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

INTER : 700 € HT (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOP**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – [f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 – [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@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
- Aider à renforcer les 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Formateur et psychologue du travail expert de la relation individuelle et collective, de l'accompagnement de publics sensibles, 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 18,5 / 20

## Programme **Soutenir l'estime de soi et la confiance en soi du bénéficiaire**

### 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

Vérifier l'impact de la posture et de la communication de l'accompagnant 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.*

#### **Revisiter la juste posture à adopter pour aborder ce sujet sensible**

La juste posture et la communication adaptée face à un bénéficiaire en basse estime de soi

Les « 3 soifs » (Berne) ou besoins psychologiques fondamentaux et signes de reconnaissance

Les champs d'intervention possibles et les limites

*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. Partage sur les limites de l'intervenant*

### JOUR 2

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

Encourager le bénéficiaire 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 les « plaintes » du bénéficiaire en objectifs concrets

L'aider à choisir des objectifs adaptés et à procéder par étapes

Permettre au participant d'intégrer la méthodologie et les outils expérimentés dans son quotidien professionnel

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

## Solliciter la motivation du bénéficiaire pour favoriser l'action

### Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

#### Public visé

Participant : Conseiller en insertion professionnelle, consultant en transition de carrière, et toute personne accompagnant 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 : **13/10/2025 - 14/10/2025**

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 : Choix du présentiel (Paris) ou du 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.  
Référént Handicap : J-F Parelon : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com) -  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

#### Tarifs

INTER : 700 € HT (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOP**

#### Contacts

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

Prendre en compte les leviers de motivation d'un bénéficiaire facilite son passage à l'action en le rendant acteur de son parcours. Il est donc décisif de comprendre les ressorts psychologiques de la motivation et de savoir comment les activer pour mieux les intégrer dans son accompagnement vers la prise d'autonomie.

#### Compétences visées

Mettre en place les bons leviers de motivation auprès du bénéficiaire pour le pousser à agir en autonomie

#### Objectifs pédagogiques

- Comprendre les notions de motivation et d'engagement
- S'approprier des outils pour favoriser la confiance en soi et la motivation auprès du bénéficiaire
- Développer une posture d'accompagnement qui responsabilise et le rend acteur de ses projets
- Susciter des mises en action efficaces

#### Méthodes pédagogiques

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

#### Moyens pédagogiques

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

#### Formateur

Formateur et psychologue du travail expert de la relation individuelle et collective, de l'accompagnement de publics sensibles, 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

#### Moyens d'encadrement

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

#### Chiffres clés

Nouvelle formation - Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2024 : 17,9 / 20

## Programme Mobiliser les leviers de la motivation pour favoriser la mise en action du bénéficiaire

### JOUR 1

#### Échanger sur le vécu de l'accompagnant autour de la motivation des bénéficiaires

Clarification de la notion de « motivation »

A quoi reconnaît-on la motivation chez un bénéficiaire ?

Les leviers mobilisés pour motiver, les difficultés rencontrées

*Échange et réalisation d'une carte mentale autour du mot « motivation » - Recueil de cas concrets de bénéficiaires en manque de motivation*

#### Notre motivation, le moteur interne ce qui nous pousse à agir et à atteindre nos objectifs

Point des connaissances scientifiques sur la motivation humaine : les apports de la psychologie et des neurosciences

La fluctuation de la motivation et les facteurs de démotivation

*Exemples et vidéos pour mieux comprendre les concepts - Travail sur ses propres sources de motivation à partir d'une expérience vécue (en binôme)*

#### Comprendre la motivation notamment chez les jeunes aujourd'hui

Caractéristiques des jeunes générations Z et Alpha, leur rapport au travail et leurs besoins

Les facteurs qui favorisent leur motivation

Les causes du manque de motivation

Focus sur les conduites addictives et l'impact sur la motivation, notamment auprès du Public "Jeune"

*Analyse de cas avec l'éclairage des apports théoriques et les spécificités des Publics "Jeunes"*

### JOUR 1 et JOUR 2

#### Activer des leviers pertinents pour favoriser l'action et maintenir la motivation

L'activation des motivations intrinsèques, comment donner du sens à l'action

Comment rendre le jeune acteur de son parcours pour renforcer son autodétermination

Les conditions de réussite (levée des freins annexes, consolidation des compétences et de la confiance en soi ...)

Fixation d'objectifs réalistes et atteignables, étape par étape (méthode des petits pas)

Maintien de la motivation avec des « récompenses » (ludopédagogie, feedback positifs...)

Droit à l'erreur pour aider le jeune à tirer profit des échecs

*Mises en situation d'entretien : activer les motivations intrinsèques chez le jeune avant le passage à l'action, puis faire un retour d'expérience après un échec avec réajustement des objectifs*

### JOUR 2

#### Mobiliser des outils pratiques pour soutenir l'action

Les bonnes pratiques inspirées par la méthode « Entretien motivationnel » pour accompagner le bénéficiaire au changement

Renforcement du « sentiment d'efficacité personnelle » en trois étapes

Adaptation de sa communication à son interlocuteur : modes de fonctionnement préférentiels et sollicitation des motivations intrinsèques et extrinsèques

*Mise en application du renforcement du sentiment d'efficacité personnelle*

*Mise en situation collective : identifier les modes de fonctionnement préférés des participants (sur les dimensions du MBTI)*

#### Motiver le bénéficiaire dans un contexte collectif

- Les peurs et les besoins de l'individu dans un groupe (cf. Schultz)

- Les principes et outils de l'intelligence collective qui favorisent l'implication des participants

- Le rôle de l'animateur-facilitateur dans la motivation du groupe

*Analyse des cas de démotivation dans un groupe et proposition de pistes 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

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.  
Réfèrent Handicap : J-F Parelton : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com) -  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

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

Accompagner la gestion des émotions et de 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Formateur expert de la relation individuelle et collective, l'intelligence émotionnelle, la gestion des tensions et la médiation, l'outil « conte » 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 18,1 / 20

## Programme **Gérer la frustration et les émotions du “jeune”**

### JOUR 1

#### **Appréhender la situation d’un jeune 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 de 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’entretiens préparées (sous- groupes)*

### JOUR 2

#### **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 réflexes, puis nouvelles expérimentations 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 professionnelle, 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

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

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

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

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, constitue un des premiers freins 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 d'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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Formateur et psychologue du travail expert de la relation individuelle et collective, de l'accompagnement de publics sensibles, 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 19,3 / 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-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

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

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

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

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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Formateur et psychologue du travail, expert de la relation individuelle et collective, du recrutement, de l'accompagnement des publics sensibles, praticien en bilan de compétences, 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 :  
18,7 / 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, l'utilisation de CANVA et d'autres logiciels de présentation

*Etude de cas : à partir d'une présentation 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 éparées et courtes

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

#### Mobiliser les innovations liées au numérique et aux réseaux pour faire la différence

Quels points d'attention sur le fond et la forme pour concevoir un CV video accrocheur ?  
En quoi ChatGPT peut aider à construire un CV pertinent ? Quels outils d'IA accessibles privilégier ?  
Comment compléter et optimiser son profil sur LinkedIn pour être identifié ?  
Quels autres réseaux sociaux utiliser pour être en visibilité professionnelle ? Quels formats et messages ?

*Partage de pratique liées aux innovations numériques – Présentation d'exemples pertinents sur les réseaux sociaux, de profils LinkedIn efficaces, de CV video adaptés, de logiciels d'IA mobilisables en recherche d'emploi*

## Gérer son portefeuille de bénéficiaires et mobiliser sur les offres de services

### Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : Conseiller en insertion professionnelle, consultant en transition de carrière, et toute personne accompagnant 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

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 : J-F.Parelon : 01 48 78 82 20

- [jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com) -

[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – [f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)

Jean-François Parelon – 06 81 32 10 47 – [jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com)

Le suivi d'un portefeuille de bénéficiaires est fondamental pour apporter à chacun un accompagnement pertinent et régulier. En tant qu'accompagnant, cette démarche permet d'avoir une visibilité globale sur les personnes suivies, sur les étapes du parcours et sur leurs besoins, afin d'adapter avec justesse l'offre de services et les solutions proposées à chacun.

### Compétences visées

Optimiser la gestion de son portefeuille de bénéficiaires et mobiliser avec pertinence et efficacité les personnes suivies sur les actions appropriées

### Objectifs pédagogiques

- Élaborer ou optimiser les outils qui permettent de gérer efficacement son portefeuille de bénéficiaires
- Améliorer l'adéquation entre les offres de service et les besoins des bénéficiaires
- Promouvoir les actions proposées et trouver les bons leviers pour mobiliser les publics sur les offres de service

### Méthodes pédagogiques

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

### Moyens pédagogiques

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

### Formateur

Formateur expert de la relation individuelle et collective, la facilitation collaborative, la gestion des tensions et la médiation, 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

Assist. pédagogique et technique : M.Houillon [m.houillon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:m.houillon@ressourcesetcarrieres.com)

Référent handicap : J-F.Parelon [jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com)

01 48 78 82 20 lun. à ven. (9h30-13h, 14h-17h30)

### Chiffres clés

Nouvelle formation - Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2024 : 17,9 / 20

## Programme **Gérer son portefeuille de bénéficiaires et mobiliser sur les offres de services**

Au préalable : Mise en place des règles de l'intelligence collective et présentation des outils collaboratifs qui seront mobilisés tout au long du processus de travail de la session.

### JOUR 1

#### **Faire l'état des lieux de sa pratique de suivi de parcours**

Les pratiques mises en place, celles qui fonctionnent bien, les leviers de réussite  
Celles qui présentent des limites, les freins et obstacles,  
Les situations vécues comme difficiles

*Travail individuel - Échange en binômes et/ou sous-groupes - Mise en commun en plénière*

#### **Optimiser l'articulation des étapes et des temps de parcours**

Rappel des étapes d'un parcours d'insertion socio-professionnelle  
Identification des risques de rupture de parcours  
Coordination des acteurs/intervenants à travers les différentes étapes du parcours (santé, logement, formation, parrainage, etc.)  
Modalités de suivi, points d'étape et bilan

*Échange d'expériences et réflexion en sous-groupes, puis mise en commun en plénière  
A partir de situations problématiques, identification des risques et élaboration de pistes d'amélioration*

### JOUR 1 et JOUR 2

#### **Analyser et cartographier son portefeuille de bénéficiaires**

S'entendre sur la notion de « gestion du portefeuilles »  
Réflexion collective sur les critères pertinents pour les analyser  
Vérification de l'intégration de ces critères dans le système d'information (ex : i-Milo)  
Ébauche d'une cartographie de son propre portefeuille de bénéficiaires  
Les outils de suivi complémentaires : outils existants, à améliorer, à construire

*Travail collectif sur les critères d'analyse- Application des critères retenus sur son propre portefeuille. Retour d'expérience, utilisation du KISS (Keep, Improve, Stop, Start) pour dégager des axes d'amélioration, apport complémentaire du formateur.*

### JOUR 2

#### **Mobiliser les publics sur les offres de service de sa structure et proposer des pistes d'amélioration**

Point sur sa connaissance des offres de service  
Focus sur les ateliers collectifs : qui fait quoi (conception, animation...), méthodes pédagogiques, rôle du coordinateur CEJ  
Faire correspondre les offres de service aux besoins des bénéficiaires de son portefeuille  
Consulter les publics accompagnés pour adapter l'offre d'ateliers aux besoins réels  
État des lieux de la communication (interne/externe) autour des actions proposées  
Comment promouvoir celles-ci en entretien individuel pour susciter l'adhésion

*Pour chacune des étapes : état des lieux en sous-groupes, partage en plénière et co-élaboration de pistes d'amélioration (outils carte mentale, KISS).  
Mises en situation : Sélectionner les actions qui répondent aux besoins spécifiques d'un bénéficiaire, puis les lui présenter de façon motivante. Conclusion et feuille de route.*

## Recruter et animer une équipe de bénévoles ou de parrains

### Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : référent parrainage réseau Missions Locales et autres structures porteuses, et toute personne amenée à coordonner une équipe de bénévoles ou 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.  
Référént Handicap : J-F Parelon : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com) - [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

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

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

### Compétences visées

Recruter et animer une équipe de parrains et/ ou de bénévoles 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 et/ ou de bénévoles
- Monter des actions pour constituer un réseau de parrains / bénévoles
- Construire un cadre et un dispositif de fonctionnement efficaces
- Animer une équipe de parrains / bénévoles, 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique

### Formateur

Formateur expert de la relation individuelle et collective, l'encadrement et la facilitation collaborative, la gestion des tensions et la médiation, 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 17,4 / 20

## Programme Recruter et animer une équipe de bénévoles ou 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 bénévoles-conseillers, facteurs clés de succès  
 Etat des lieux du parrainage/bénévolat 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 et le bénévolat*

#### Communiquer de façon pertinente pour mieux mobiliser autour de ce dispositif

Le sourcing des bénévoles : réseaux d'entreprises, entreprises engagées au niveau sociétal, associations...  
 Modes de prospection : actions Push et actions Pull  
 Argumentaire adapté à chaque cible : l'entreprise, le parrain/ bénévole, le bénéficiaire

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

### JOUR 2

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

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

*Sous-groupes : traiter un thème en lien avec le fonctionnement du parrainage/bénévolat 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 ou bénévoles en 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 bénévoles : 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 scénario proposés : situation conflictuelle parrain/ bénéficiaire, parrain démotivé...(en trinôme).  
 Travail en sous-groupes : élaboration d'un dispositif d'accompagnement d'un réseau de parrains/bénévoles, préparation d'une réunion de parrains / préparation d'un groupe d'échange de pratique « parrainage/bénévolat »*

## Développer et fidéliser un réseau d'employeurs et de partenaires, mobiliser le levier RSE

### 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

INTER : **25/09/25 - 26/09/25**

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 : Choix du présentiel (Paris) ou 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 : J-F Parelou : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) -  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

INTER : 700 € HT (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOP**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 –  
[f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 –  
[jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@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, et en sollicitant le levier RSE

### 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 employeurs, en s'appuyant aussi sur les engagements RSE
- Entretenir une relation de partenariat au bénéfice des demandeurs d'emploi 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique

### Formateur

Formateur expert de la relation individuelle et collective, de l'organisation des entreprises, du développement commercial, 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 17,9 / 20



## Programme Développer et fidéliser un réseau d'employeurs et de partenaires, mobiliser le levier RSE

### JOUR 1

#### Faire l'état des lieux des ressources sur son territoire, collecter l'information pour une prospection efficace

Typologie employeurs (PME / TPE, secteur associatif, ESS, secteur public) et partenaires sources d'opportunités

Les aides pertinentes en matière d'emploi et de formation, Les ressources internes à mobiliser

Identification des freins et préjugés des acteurs, pour ajuster son argumentaire

Points forts des prestations proposées par rapport à l'intérim & France Travail, adéquation avec les cibles employeurs

Collecte des besoins de sa structure (parrainage, offres de postes&stages, visites d'entreprises...)

*A partir du questionnaire en amont, échange d'expériences sur les partenariats établis avec ces différents types de structures, sur la connaissance et l'utilisation des dispositifs.*

*Approfondissement à partir de cas concrets de collaborations et partenariats représentatifs du territoire. Travail en intelligence collective et mise en commun des idées et pistes d'amélioration sur la levée des freins et préjugés*

#### Organiser sa prospection

Point sur son « portefeuille réseau » : 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.*

#### Mobiliser le levier des engagements RSE d'employeurs et structures partenaires

- En quoi consiste une démarche RSE? Qui sont les interlocuteurs pertinents?

- Pourquoi contacter une structure en s'appuyant sur ses engagements RSE?

- Sur quels leviers jouer? Quel intérêt pour ces structures?

*Partage de pratique en matière de prospection via le volet social du RSE - Exercices d'application : rechercher la charte RSE d'une structure, identifier ses spécificités et les leviers d'action*

### 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 pertinent pour clarifier les besoins RH

Argumentation autour d'une collaboration, répondant aux engagements RSE et valorisant la marque employeur

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

Organisation d'évènements incluant des employeurs et partenaires

Développement de sa présence sur LinkedIn autour de l'actualité de sa structure et son environnement

Diffusion de newsletters et mailings pour soutenir ses actions

*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*

## Prévenir les ruptures de contrats, accompagner les publics dans l'emploi

### Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

#### Public visé

Participant : Conseiller en insertion professionnelle, consultant en transition de carrière, et toute personne accompagnant 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

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.  
Référént Handicap : J-F Parelou : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) -  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

#### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

#### Contacts

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

L'intégration puis le maintien dans l'emploi sont des étapes clés de l'insertion. L'accompagnant a un rôle à jouer auprès du bénéficiaire, pour favoriser son implication et prévenir les écueils, et aux côtés des employeurs, dans une démarche de coopération et de médiation.

#### Compétences visées

Mobiliser sa posture de médiateur et mener les actions adaptées vis à vis du bénéficiaire accompagné et de son employeur, pour prévenir les ruptures de contrats

#### Objectifs pédagogiques

- Identifier les facteurs récurrents, facilitateurs ou générateurs de difficultés d'intégration dans l'emploi
- Renforcer sa posture relationnelle de médiateur entre les publics accompagnés et les employeurs
- Appréhender des outils et méthodes de dialogue et d'intervention, pour prévenir les ruptures de contrats
- Acquérir les bonnes pratiques pour renforcer l'intégration durable dans l'emploi de la personne accompagnée

#### Méthodes pédagogiques

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

#### Moyens pédagogiques

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

#### Formateur

Formateur expert de la relation individuelle et collective, la facilitation collaborative, la gestion des tensions et la médiation, 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

#### Moyens d'encadrement

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

#### Chiffres clés

Nouvelle formation - Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2024 : 17,9 / 20

## Programme Prévenir les ruptures de contrats, accompagner les publics dans l'emploi

### JOUR 1

#### Faire l'état des lieux de son expérience, en suivi dans l'emploi et gestion des difficultés

Ce que je vis, où j'en suis dans ma mission de "suivi dans l'emploi"  
 Mes situations de réussite et celles vécues comme difficiles  
 Les méthodes et outils expérimentés : ce qui fonctionne, ce qui reste problématique

*Partage des situations vécues par chacun, qui seront exploitées ultérieurement en "fil rouge"*

#### Identifier et lever les représentations et préjugés

Clarification de la notion d'employeur : la PME/ TPE, la « grande entreprise », l'établissement de secteur public, l'association, les SIAE ...  
 Les préjugés éventuels du jeune vis-à-vis de l'employeur et de l'entreprise  
 Les représentations possibles de l'employeur et de salariés ou agents vis-à-vis de personnes en insertion (jeunes, seniors...)  
 Les attendus concernant l'accompagnement dans l'emploi

*Constitution collective d'une carte mentale-heuristique des représentations vécues puis partage pour dégager les idées clés – Elaboration d'un argumentaire pour lever les préjugés*

#### Optimiser les étapes clés de l'accompagnement, de l'intégration du bénéficiaire à son maintien dans l'emploi

Les leviers pour renforcer l'implication du bénéficiaire : projet professionnel clarifié, prise de conscience des motivations, développement de l'autonomie et de la responsabilisation, cadre posé et expliqué ...  
 Comment stimuler la coopération active de l'employeur  
 Les difficultés et écueils au cours des différentes étapes de préparation, d'intégration et de suivi dans l'emploi  
 Les actions concrètes à mettre en œuvre pour y faire face

*Réflexion guidée à partir d'une liste de questions puis mise en commun des idées clés – Analyse de cas posés en amont et élaboration de pistes de solutions en intelligence collective*

### JOUR 2

#### Instaurer une communication et une relation appropriées en conduite de médiation

Point sur ses pratiques de communicant  
 Les niveaux de communication : de l'émotionnel au factuel (opinion, jugement, observation, fait...)  
 Les niveaux d'écoute et la conduite d'entretien selon le contexte et l'interlocuteur : écouter activement, laisser émerger, guider, conseiller...  
 Faire évoluer les représentations et préjugés pour les dépasser

*Exercices d'entraînement aux niveaux d'écoute, mises en situation de communication à partir de cas concrets*

#### S'approprier des notions et techniques en « conduite de médiation » pour réguler des tensions et des conflits

Les notions de divergences, de tensions, et de conflits  
 Un processus, des repères et un cadre (règles, contrats, accords...)  
 Les différents modes d'intervention (de la compréhension au recadrage...)  
 La posture de médiateur en situation de tension et de conflit

*Jeux de rôle (approche Théâtre-Forum) en posture de médiateur pour revisiter des situations vécues – A partir du matériel récolté, élaboration de repères clés et d'une feuille de route, à réinvestir dans son contexte professionnel*

## Développer sa fonction de conseil RH auprès des employeurs

### Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : conseiller en insertion professionnelle, chargé de projets, chargé des relations employeurs

- groupe de 8 à 12 personnes

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 : J-F Parelton : 01 48 78 82 20

- [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com) -  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](http://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOP**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 –  
[f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)

Jean-François Parelton – 06 81 32 10 47 –  
[jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com)

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

### Compétences visées

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

### Objectifs pédagogiques

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

### Méthodes pédagogiques

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

### Moyens pédagogiques

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

### Formateur

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

### Pré-requis techniques

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

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

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

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

JOUR 1

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

Les 4 volets RH du parcours d'un salarié : recrutement, développement des compétences, bien-être au travail, mobilités  
 Les enjeux du recrutement et du développement des compétences face aux besoins en compétences de l'entreprise  
 L'offre actuelle de sa structure en matière de conseil RH : ce qui fonctionne, difficultés, ce qui est à développer  
 Répondre aux besoins de l'employeur : domaines légitimes du conseiller en insertion ou mobilisation des expertises de ses partenaires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

JOUR 2

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

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

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

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

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

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

L'identification des interlocuteurs « support » dans la structure

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

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

La validation de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

Les dispositifs complémentaires au plan de développement des compétences

Comment optimiser les « enveloppes » à disposition

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

## 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 avec intersessions  
Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

#### Dates et délai d'accès

INTER : **15/05/25 - 16/05/25 - 11/06/25 - 12/06/25 - 18/09/25 - 19/09/25 - 16/10/25 - 17/10/25 - 17/11/25 - 18/11/25**

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 : Choix du présentiel (Paris) ou du 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 : J-F Parelou : 01 48 78 82 20 – [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) - [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

#### Tarifs

3 780 € HT (prix réseau Missions Locales et adhérent fédération ou collectif d'insertion)

Projet intra-entreprise : nous consulter  
Formation éligible CPF, OPCO, AIF (France Travail), CPF de transition, fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

#### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – [f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 – [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

#### Formateur

Formateur expert de la relation individuelle et collective, la facilitation collaborative, la gestion des tensions et la médiation, 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

#### Moyens d'encadrement

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

#### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 19 / 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 différente**

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

### **Gérer les situations difficile dans l'interaction avec bénéficiaires, 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 communiquer face à un 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

INTER : **19/05/25 - 20/05/25**

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

### Tarifs

INTER : 900 € HT / pers. (prix entreprises)  
700 € HT (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOP1**

### Contacts

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

S'exprimer avec aisance et clarté à l'oral est une compétence attendue dans beaucoup de fonctions. S'appuyer sur des techniques de prise de parole appropriées, travailler sur le fond et la forme, expérimenter dans un cadre sécurisé 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 « communicant », 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 laissée à l'expérimentation et aux exercices d'entraînements.

### Moyens pédagogiques

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

### Formateur

Formateur expert en communication interpersonnelle et communication de crise, prise de parole, maîtrisant les techniques de l'acteur (minimum 10 ans de pratique), avec une expérience préalable significative au sein d'une organisation (entreprise, structure associative ou publique).

### Pré-requis techniques

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

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2023 : 19,6 / 20





## Programme Valoriser sa prise de parole en public

### JOUR 1

#### Faire son diagnostic en prise de parole et communication interpersonnelle

Faire le point sur son vécu professionnel : situations particulières vécues positivement et difficilement  
Identifier le profil des interlocuteurs avec lesquels la communication est difficile

*Echanges d'expériences, réflexion à partir d'une liste de questions clés - en plénière et sous-groupes*

#### Appréhender les clés d'une communication réussie

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 langage, au service de son objectif

*Apport sur les 3 formes de langages et comment les optimiser - Expérimentation de séquences 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, ses 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 le Process Communication Model®

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

## Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

## Contacts

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

Maîtriser 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 les 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.  
Passation préalable du test Process communication Model® par chacun 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

## Formateur

Formateur, facilitateur et coach certifié en Process Communication Model® depuis plus de 5 ans, avec un minimum de 15 ans d'expérience en gestion d'équipes (RH, marketing, finances) et une bonne connaissance des organisations.

## Pré-requis techniques

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

## Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

## Moyens d'encadrement

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

## Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 17,6 / 20

# Programme Optimiser les relations d'équipe avec le Process Communication Model®

## JOUR 1

### Mieux cerner son mode de fonctionnement avec l'inventaire Process Communication Model®

Présentation du modèle et des 6 types de personnalité/Types de fonctionnement : points forts, perception, canal de communication préférentiel, style de management, besoins psychologiques, réactions sous stress  
L'immeuble de personnalité PCM® : principes et ascenseur

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

*1er ex : «Je suis formidable» - Élaboration puis découverte de son profil et de celui de son binôme. 2e ex : identifier ses « déclencheurs » de stress et ses antidotes. Questions / réponses autour de la découverte de son profil et ajustements si nécessaires*

### Pratiquer une communication adaptée aux différentes personnalités de l'équipe

Appréhender le mode de fonctionnement individuel de ses collaborateurs et collègues, leurs 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

*1er ex : identification de la personnalité des membres de son équipe. 2e ex : « Comment leur dire » jeux de rôles à partir de scénarios préparés ; Travail sur la communication pour obtenir la meilleure collaboration possible avec chaque membre du groupe  
3e exercice : Communication face au groupe « Comment développer compréhension et adhésion du groupe ? »*

## JOUR 2

### Appréhender la diversité d'un collectif pour mieux solliciter les talents individuels

Identifier les ressources mobilisables, repérer les dysfonctionnements sous stress, les « angles morts »

Susciter les talents spécifiques et les rôles les mieux adaptés à chacun en fonction des projets

Mettre en pratique les techniques de la PCM® pour mieux développer les collaborations d'équipe

*Cartographie de l'équipe (profil, motivation et compétences). Mises en situation de collaboration à partir de projets issus du quotidien de l'équipe, en identifiant les processus relationnels en jeu et les apports et points forts individuels*

### Anticiper et gérer les relations conflictuelles

Clarifier sa vision du conflit, ses sources et ses mécanismes

Cerner les difficultés relationnelles de chacun et leurs manifestations selon les personnalités

Actionner les bons leviers pour lever les tensions

*Jeux de rôles face à des interlocuteurs sous stress, avec différents profils de personnalité. Expérimentation à partir des cas des participants (théâtre forum)*

### Établir un plan de progrès de sa pratique

Auto-évaluation sur ses points forts et axes de progression

Engagement sur des actions concrètes à mettre en place

*Elaboration d'une feuille de route individuelle pour l'intersession*

## JOUR 3 (après intersession)

### Entraînement aux différents modes de communication

*Mises en situation de communication, mobilisant les 4 canaux de communication*

### Réponse aux besoins psychologiques de chacun

*Travail individuel sur ce qui est important et difficile pour moi dans l'équipe. Partage en collectif*

### Les clés de la motivation – les premiers outils

Les signes de reconnaissance

Les besoins psychologiques : faire adhérer et mieux collaborer un interlocuteur selon son profil

### Les comportements sous stress

Approfondissement sur les mécanismes légers et profonds et « clés de sortie » face à des difficultés relationnelles

*Applications concrètes*



## 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

INTER : **26/06/25 - 27/06/25**

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.  
Référént Handicap : J-F Parelton : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com) -  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

INTER : 900 € HT / pers. (prix entreprises)  
700 € HT (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOP**

### Contacts

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

Le conflit est inhérent à la vie d'une équipe et inséparable d'un parcours 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Formateur expert en communication interpersonnelle, gestion de conflits et médiation, avec au minimum 10 ans de pratique, ainsi qu'une expérience préalable significative au sein d'une organisation (entreprise, structure associative ou publique).

### Pré-requis techniques

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

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 :  
18 / 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 qui s'y rattachent et y répondre  
 Prendre de la hauteur et mobiliser des techniques de régulation quand l'émotion submerge  
*Echange à partir d'une vidéo sur les émotions. Mise en pratique : identification des émotions et des besoins à partir d'une situation proposée. 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 d'une 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. Apport et échange 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 souhaitant améliorer durablement sa gestion du temps  
- 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 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.  
Référént Handicap : J-F Parelon : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com) -  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

## Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOP1**

## Contacts

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

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 à celui-ci
- Connaître les grands principes de la gestion du temps et des priorités
- Savoir anticiper, planifier ses activités et négocier ses objectifs ou déléguer
- 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

## Formateur

Coach certifié et formateur expert en communication interpersonnelle, gestion d'équipe, gestion de conflits, organisation, avec au minimum cinq ans de pratique, ainsi qu'une expérience préalable de plus de 15 ans à des postes d'encadrement (marketing, commercial...) en entreprise.

## Pré-requis techniques

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

## Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

## Moyens d'encadrement

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

## Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 :  
19,2 / 20

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

En amont, envoi d'un document permettant de noter toutes les tâches sur 2 semaines représentatives de l'activité.

### JOUR 1

#### Faire une auto-analyse de son rapport au temps et de ses voleurs de temps

- Faire l'auto-diagnostic de l'utilisation de son temps professionnel au regard de son équilibre de vie
- Identifier les contraintes de son environnement professionnel et son périmètre d'action
- Analyser ses « saboteurs de temps » et ses mauvaises habitudes
- Prendre conscience de son rapport au temps, de ses croyances limitantes, ses antidotes

*Auto-diagnostic de son organisation personnelle et de ses « messages contraignants » - Ex : "temps obligé et temps à soi"*

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

- Clarifier ses missions principales et les objectifs du poste
- Identifier ses tâches prioritaires et à haute valeur ajoutée, discerner l'urgent de l'important
- Planifier ses tâches récurrentes, les événements et missions prévisibles impactant son planning
- Organiser ses journées et mettre en place des rituels

*Travail sur ses priorités à partir d'un questionnaire guidé, utilisation de la matrice d'Eisenhower - Planification de ses tâches récurrentes et événements prévisibles du semestre à venir - organisation d'une semaine type.*

### JOUR 2

#### Optimiser son organisation pour plus d'efficacité professionnelle

- Prendre en compte 14 règles d'organisation essentielles, automatiser les tâches répétitives
- Trier, éliminer, classer, au niveau physique et virtuel
- Opter pour un système de classement et de dénomination de fichiers efficace et pratique
- Privilégier les bonnes pratiques en matière d'agenda, de gestion de mails et de téléphone
- Gérer et exploiter efficacement les informations volumineuses
- Passer du projet au plan d'action, avec un séquençage pertinent et des objectifs SMART

*Règles clés d'organisation et de classement appliquées à un cas concret - Partage de bonnes pratiques pour gérer agenda, mails et téléphone, complétées par le formateur - Etude de cas sur l'exploitation d'informations volumineuses - Ex : séquençage d'un projet et élaboration d'objectifs SMART*

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

- Évaluer ses marges de manœuvre face aux nombreuses sollicitations
- Savoir dire « non » et proposer des alternatives avec assertivité
- Suggérer de nouveaux modes de fonctionnement à un interlocuteur « perturbateur »

*Auto-test d'assertivité - Mises en situation : négocier ses objectifs ou dire non avec assertivité - Expérimentation de la technique DESC pour initier de nouveaux comportements dans son écosystème professionnel*

#### Pratiquer la délégation lorsque sa mission le permet

- Discerner ses tâches non déléguables de celles potentiellement déléguables
- Préparer la délégation : fixer les objectifs, le périmètre et les moyens
- Opter pour le bon niveau de délégation et déterminer les modalités de contrôle et d'accompagnement adaptés

*Etude de cas de cas de délégation : mise à plat des volets de la mission déléguée, analyse du niveau d'autonomie. Sur quoi déléguer ? Quels objectifs ? moyens ? points de contrôle à mettre en place ?*

# 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 des réunions ou des groupes de travail

- 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 : 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 : J-F Parelou : 01 48 78 82 20

- [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) - [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOP1**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – [f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)

Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 – [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@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'informations 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Coach certifié et formateur expert en communication managériale, gestion d'équipe, gestion de conflits, organisation, avec au minimum cinq ans de pratique, ainsi qu'une expérience préalable de plus de 15 ans à des postes d'encadrement (marketing, commercial...) en entreprise.

### Pré-requis techniques

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

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

Assist. pédagogique et technique : M.Houillon [m.houillon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:m.houillon@ressourcesetcarrieres.com)

Référent handicap : J-F.Parelou [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com)

01 48 78 82 20 lun. à ven. (9h30-13h, 14h-17h30)

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 17,6 / 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, rôles et missions des participants

*Partage d'expérience- quiz 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 décision ...

*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

*Présentation par le formateur des Techniques et outils puis expérimentations en situation*

#### **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 consécutifs, soit 14 heures  
Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

### Dates et délai d'accès

INTER : **06/10/25 - 07/10/25**

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 : Choix du présentiel ou du 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 : J-F Parelon : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com) -  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

INTER : 900 € HT / pers. (prix entreprises)  
700 € HT (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

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

La conduite de projet aide les équipes à mieux planifier, gérer, réaliser et ajuster le travail nécessaire à sa réalisation 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Formateur et coach certifié, expert en gestion de projet, communication interpersonnelle et d'équipes depuis plus de 10 ans, avec une expérience significative en management de projet au sein de structures.

### Pré-requis techniques

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

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 :  
18 / 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
- Établir 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.*

# Mobiliser l'Intelligence Artificielle en tant que conseiller en insertion professionnelle

## Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : conseiller, chargé de projet et toute personne en charge d'accompagnements socio-professionnels  
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 : **6/11/2025 et 7/11/2025**  
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 : Paris en présentiel  
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.  
Réfèrent Handicap : J-F Parelou : 01 48 78 82 20 - [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) - [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

INTER : 700 € HT / participant  
(prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOP**

### Contacts

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

L'intelligence artificielle transforme en profondeur les façons de travailler, en automatisant certaines tâches, en facilitant l'accès à l'information et en optimisant des processus. Savoir utiliser l'IA devient un atout clé pour gagner en efficacité professionnelle, afin d'optimiser son temps, mieux organiser ses missions et se concentrer sur les tâches à forte valeur ajoutée, en particulier l'accompagnement des bénéficiaires.

### Compétences visées

Savoir utiliser les outils d'intelligence artificielle dans son quotidien professionnel pour optimiser son organisation et gagner en efficacité, dans le cadre d'une démarche d'accompagnement socio-professionnel

### Objectifs pédagogiques

- Comprendre ce qu'est l'intelligence artificielle (IA), appréhender son impact sur le marché du travail
- Identifier et expérimenter les applications concrètes de l'IA pour gagner en efficacité professionnelle
- Intégrer les enjeux éthiques et de protection des données dans l'utilisation de l'IA

### Méthodes pédagogiques

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

### Moyens pédagogiques

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

### Formateur

Coach certifié et formateur expert en organisation, communication interpersonnelle, gestion d'équipe et de projet. Il expérimente depuis les débuts de l'IA les outils existants et accompagne les organisations à un usage efficient et raisonné de ces technologies.

### Pré-requis techniques

Chaque participant doit avoir son ordinateur portable avec lui/elle pour les expérimentations d'outil  
Pour les formations en distanciel : disposer d'un outil numérique avec caméra / son et d'une connexion internet

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Nouvelle formation - Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2024 : 17,9 / 20

# Programme Mobiliser l'Intelligence Artificielle en tant que conseiller en insertion professionnelle

JOUR 1 : Grands principes et prise en main de l'IA, première application

## Présentation : comprendre les principes de fonctionnement et les enjeux autour de l'IA

L'IA : définitions, principes de fonctionnement et chaîne de valeur, principaux acteurs et dernières actualités  
Les applications de l'IA, panorama d'outils intégrant l'IA, enjeux et questions éthiques autour de l'IA

*Tour de table : perception actuelle de l'IA par les participants. Apport théorique, études de cas, questions / réponses*

## Impacts de l'IA sur le marché du travail pour les bénéficiaires

Les secteurs les plus impactés par l'IA, les métiers qui se transforment (opportunités et impacts)

*Apport théorique, échanges et débats*

## Prise en main d'un outil d'IA

Comment formuler une requête à une IA : les prompts  
Première mise en situation autour des usages d'un outil d'IA

*Travail en groupe, prise en main d'outil puis restitution et échanges*

## Atelier 1 : l'IA comme aide à la rédaction et à la synthèse

Grands principes et règles à respecter, proposition de prompts, les outils à disposition

Mise en pratique, exemples d'applications métier :

*rédiger un compte-rendu (d'entretien, de réunion...), rédiger des emails (sollicitation de partenaires, échanges avec un bénéficiaire, administratifs...), améliorer la formulation d'un CV, d'une lettre, d'un Pitch pour mettre en valeur le profil d'un bénéficiaire...*

*Atelier de mise en pratique : travaux en petits groupes, restitution*

JOUR 2 : Applications concrètes de l'IA dans son quotidien professionnel

## Atelier 2 : l'IA comme aide à la créativité et génération d'idées

Grands principes et règles à respecter, proposition de prompts, les outils à disposition

Mise en pratique, exemples d'applications métier :

*élaborer un programme (réunion d'information ou technique, atelier thématique, accompagnement collectif ou action au sein de sa structure), créer le contenu de supports de présentation, proposer des innovations dans l'animation d'actions, évaluer l'impact d'une action par rapport aux objectifs fixés...*

*Atelier de mise en pratique : travaux en petits groupes, restitution*

## Atelier 3 : l'IA pour optimiser sa recherche d'informations

Grands principes et règles à respecter, proposition de prompts, les outils à disposition

Mise en pratique, exemples d'applications métier :

*effectuer une veille sur les lois, dispositifs et acteurs à l'oeuvre dans un domaine spécifique (santé, logement...), enrichir les solutions identifiées au sein d'un parcours d'insertion, structurer des informations sur un sujet donné...*

*Atelier de mise en pratique : travaux en petits groupes, restitution*

## Expérimentation d'outils complémentaires pour aller plus loin

Présentation d'outils et réflexion en intelligence collective sur les cas d'usage et adaptation dans son quotidien professionnel

*Travaux en petits groupes et restitution*

## Bonnes pratiques d'utilisation de l'IA

Points d'attention liés à l'utilisation de l'IA et vérification des données fournies, information des bénéficiaires

Anticiper les besoins techniques liés aux outils d'IA

Mettre en œuvre une charte d'utilisation de l'IA au sein de sa structure

*Echanges et réflexion en intelligence collective, conclusion*

# 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 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.  
Référént Handicap : J-F Parelou : 01 48 78 82 20  
– [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) –  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 –  
[f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 –  
[jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@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 fondamental 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Coach certifié et formateur expert en communication interpersonnelle et managériale, gestion d'équipe, pilotage des transitions avec au minimum cinq ans de pratique, ainsi qu'une expérience préalable de 10 à 20 ans à des postes d'encadrement (RH, Management, finances...) en entreprise, établissement public ou associatif.

### Pré-requis techniques

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

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 :  
19 / 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

Vécu des participants 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 le profil du collaborateur

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 objective et 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 pertinents*

## 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 de séquences 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)

Établissement 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-groupes 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 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.  
Référént Handicap : J-F Parelou : 01 48 78 82 20  
– [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) –  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOP1**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 –  
[f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 –  
[jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@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 et efficaces, 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Formateur et psychologue du travail, expert de la relation individuelle et collective, du recrutement, de la qualité de vie au travail, praticien en bilan de compétences, avec une expérience initiale de plus de 15 ans en tant que responsable RH et manager.

### Pré-requis techniques

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

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 19,4 / 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  
État des lieux du dispositif de recrutement dans les structures respectives des participants  
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

Etapas 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 des 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 : **30/06/25 - 01/07/25**

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 : 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.  
Référént Handicap : J-F Parelton : 01 48 78 82 20 – [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com) – [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

INTER : 900 € HT / pers. (prix entreprises)  
700 € HT (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – [f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelton – 06 81 32 10 47 – [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@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 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Formateur et psychologue du travail, expert de la relation individuelle et collective, du recrutement, de la qualité de vie au travail, praticien en bilan de compétences, avec une expérience initiale de plus de 15 ans en tant que responsable RH et manager.

### Pré-requis techniques

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

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 19,3 / 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 stressés 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 stressés  
 Capturer 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 stressés". 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  
 Rebalancer 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.  
 Analyse d'une situation où le collaborateur "ne va pas bien" et proposition de réponses.*

# 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 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.  
Référént Handicap : J-F Parelou : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) - [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

François Bocquet - 06 12 21 72 84 - [f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelou - 06 81 32 10 47 - [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@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
- 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Formateur et psychologue du travail, expert de la relation individuelle et collective, du recrutement, de la qualité de vie au travail, praticien en bilan de compétences, avec une expérience initiale de plus de 15 ans en tant que responsable RH et manager.

### Pré-requis techniques

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

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

Assist. pédagogique et technique : M.Houillon [m.houillon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:m.houillon@ressourcesetcarrieres.com)  
Référént handicap : J-F.Parelou [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@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 2024 : 17,9 / 20

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

## JOUR 1

### Appréhender les spécificités 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 réflexive 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*

# Renforcer les compétences psycho-sociales pour favoriser la santé et l'insertion

## Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

## Public visé

Participant : conseiller, chargé de projet et toute personne en charge de l'accompagnement socio-professionnel de bénéficiaires jeunes  
– 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.  
Référént Handicap : J-F Parelton : 01 48 78 82 20 – [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com) – [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

## Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOP1**

## Contacts

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

Les compétences psycho-sociales (ensemble de compétences sociales, émotionnelles et cognitives) favorisent de bonnes relations à soi et aux autres. Aider à renforcer ces compétences contribue à la santé mentale du bénéficiaire, permet de prévenir les conduites à risque et est un facteur d'insertion professionnelle.

## Compétences visées

Intégrer dans sa pratique d'accompagnement socio-professionnel le développement des compétences psycho-sociales, pour favoriser la santé, le bien-être et l'insertion

## Objectifs pédagogiques

- S'approprier le concept de « compétences psychosociales » pour l'intégrer dans ses pratiques d'accompagnement socio-professionnel
- Etablir les liens entre les compétences psychosociales (CPS) et la santé, le bien-être et l'insertion
- Valoriser et renforcer les CPS, notamment auprès des jeunes accompagnés
- Intégrer le développement des CPS dans les ateliers collectifs

## Méthodes pédagogiques

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

## Moyens pédagogiques

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

## Formateur

Formateur et psychologue du travail, expert du handicap, de la relation individuelle et collective, des Ressources Humaines, du recrutement, praticien en bilan de compétences « santé-handicap », 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

## Moyens d'encadrement

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

## Chiffres clés

Nouvelle formation - Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2024 : 17,9 / 20

# Programme Renforcer les compétences psycho-sociales pour favoriser la santé et l'insertion

## JOUR 1

### Les compétences psychosociales (CPS), de quoi parle-t-on ?

Apports de la psychologie positive et définition par l'OMS des compétences psycho-sociales  
 Les compétences cognitives, les compétences émotionnelles et les compétences sociales  
 Leurs interactions à travers notre façon de fonctionner et nos comportements de santé

*Questions/réponses sur la connaissance des CPS, apport interactif en plénière - exercices d'identification des compétences mobilisées dans des situations concrètes (sous-groupes), mise en commun en plénière*

### Développer les CPS pour favoriser l'accès à l'autonomie et l'insertion, notamment des jeunes bénéficiaires

Lien entre les CPS et l'estime de soi, la santé mentale et les comportements des jeunes  
 Le rôle joué par les CPS dans la confiance en soi, le passage à l'action et la réussite  
 L'acquisition des CPS par le jeune : apprentissage expérientiel et apprentissage formel  
 Les facteurs qui influencent leur apprentissage : personnalité, famille, école, amis et pairs, société...  
 Résultats de recherche et retours d'expérience sur les programmes de développement des CPS chez les enfants et les adolescents

*Apports en plénière illustrés d'exemples et de vidéos, échange guidé en sous groupes à partir des questions clés - Etude de cas en sous-groupes, partage en plénière puis mises en situation de séquences d'accompagnement*

### Faire le lien entre CPS et parcours d'insertion des bénéficiaires accompagnés

Les comportements observés, notamment chez les jeunes, avec l'éclairage des CPS  
 L'analyse de situations problématiques en lien avec le manque de CPS, en mobilisant la collaboration et l'entraide

*Travail de préparation en sous-groupes à partir de la méthode de "co-développement professionnel flash" proposée - Mises en situation et feed-back en plénière*

## JOUR 2

### Intégrer le développement des CPS dans l'accompagnement socio-professionnel

L'apprentissage des CPS en mode expérientiel à travers ses propres posture et pratique d'accompagnement  
 Renforcement des CPS cognitives avec les outils utilisés lors de l'élaboration du projet professionnel  
 Les ateliers dédiés aux CPS : construire des ateliers spécifiques ciblant certaines CPS  
 Intégration des CPS dans les ateliers non-dédiés et autres activités collectives : faire le lien avec les CPS selon la thématique traitée, créer un climat de confiance et de coopération...

*Retour d'expérience des actions de développement de CPS déjà mises en place - Réflexion sur les compétences spécifiques à renforcer dans le cadre de l'accompagnement -*

*Mise en situation de séquences d'accompagnement*

### Expérimenter les actions collectives de développement des CPS

Présentation des méthodes et outils pédagogiques mobilisables pour développer les CPS  
 Ateliers sur les compétences cognitives et émotionnelles : expérimentation d'exercices, de supports et de jeux pédagogiques  
 Ateliers pour développer les compétences sociales : expérimentation d'activités collectives qui favorisent l'échange et la coopération

*Expérimentation de certains des outils proposés puis échange autour de la mise en œuvre. Propositions d'ajustement aux spécificités de sa pratique professionnelle*

# Accompagner une personne en situation de handicap vers l'insertion socio-professionnelle

## Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : conseiller en insertion,  
professionnel RH, nouveau 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

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

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOP1**

### Contacts

François Bocquet - 06 12 21 72 84 -  
[f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelou - 06 81 32 10 47 -  
[jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Formateur et psychologue du travail, expert du handicap, de la relation individuelle et collective, des Ressources Humaines, du recrutement, praticien en bilan de compétences « santé-handicap », 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 19,6 / 20



# Programme **Accompagner une personne en situation de handicap vers l'insertion socio-professionnelle**

## 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 bénéficiaire 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*

# Prendre en compte les souffrances psychiques et la santé mentale pour mieux accompagner ou orienter

## Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : conseiller en insertion socio-professionnelle, référent handicap, professionnel RH  
– groupe de 8 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

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.  
Référént Handicap : J-F Parelou : 01 48 78 82 20  
– [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) –  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 –  
[f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 –  
[jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@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 psychiques chez les bénéficiaires et d'adapter son accompagnement

### Objectifs pédagogiques

- Identifier les problématiques de santé mentales fréquemment rencontrées
- Connaître les modes d'expression de la souffrance psychique pour mieux la 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Formateur et psychologue du travail, expert du handicap, de la relation individuelle et collective, des Ressources Humaines, du recrutement, praticien en bilan de compétences « santé-handicap », 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 16 / 20

# Programme Prendre en compte les souffrances psychiques et la santé mentale pour mieux accompagner ou orienter

## JOUR 1

### Faire l'état des lieux de son accompagnement des bénéficiaires avec troubles psychiques

Partage d'expérience : les troubles psychiques fréquemment rencontrés dans sa pratique  
adaptations mises en place, ce qui fonctionne, ce qui reste difficile  
Comprendre sa légitimité en tant qu'accompagnant, et délimiter le champ d'intervention d'un professionnel « non-clinicien » face aux troubles psychiques

*Échanges et partage en plénière*

### Aborder les questions de santé mentale et le repérage des troubles psychiques

Différences entre souffrance psychique, épisode de trouble psychique, trouble chronique et invalidant  
Les déterminants de la santé mentale : acteurs individuels, facteurs socio-environnementaux  
L'importance du repérage et de l'intervention précoce dans l'efficacité de la prise en charge et l'évolution du trouble, rôle primordial de l'accompagnant

*Apport interactif du formateur. Questions/réponses. Analyse des cas concrets en plénière*

## JOUR 2

### Acquérir des connaissances de base sur les troubles psychiques les plus fréquents

Troubles anxieux, dépression, autres troubles de l'humeur  
Addictions aux substances et aux comportements (jeux d'argent, jeux vidéo...)  
Troubles des conduites alimentaires, troubles psychotiques (schizophrénie...)  
Comorbidité ou présence concomitante de plusieurs troubles

*Apports d'information sur les différents troubles psychiques, illustrés par des exemples. Mise en application du repérage de trouble sur des cas concrets*

### Cerner les spécificités et problématiques fréquemment rencontrées chez le public jeune

Les vulnérabilités des jeunes aux troubles psychiques et aux conduites addictives  
Les prises de risques, le harcèlement, la violence, l'usage problématique de l'écran  
Les troubles des apprentissages (troubles DYS)  
Les incidences sur la santé mentale et l'insertion

*Analyse des cas concrets rencontrés dans sa pratique*

## JOUR 3 (après intersession)

### Optimiser l'accompagnement des personnes en souffrances

Les représentations sociales et stéréotypes autour de la souffrance, de la maladie et du handicap  
La juste posture : écoute active, empathie, sans porter de diagnostic hâtif sur la santé mentale  
Ajustement des projet professionnel et parcours en intégrant la dimension santé du bénéficiaire  
Aide au renforcement de ses ressources internes pour mieux se protéger : estime de soi, compétences psychosociales

*Réflexion en binômes puis mise en commun en plénière - Apport - Mises en application: écoute et questionnement sur la santé mentale autour des cas concrets*

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

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*

### 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

*Expérimentation d'une séance "flash" de Co-Développement à partir de cas vécus, après exposé de la méthode de co-développement mobilisée*

## Repérer les troubles dys pour mieux accompagner

### Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : conseiller, référent santé et toute personne travaillant dans l'accompagnement socio-professionnel  
- groupe de 8 à 12 personnes  
Pré-requis : aucun

### Durée

1 jour de formation avec intersession, 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.  
Référént Handicap : J-F Parelou : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) - [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOP**

### Contacts

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

Les troubles dys mettent souvent en difficulté des personnes dans leur parcours scolaire puis vers l'emploi. Afin d'accompagner un bénéficiaire concerné par des troubles dys, il convient de savoir les identifier, de cerner les besoins qu'ils induisent et d'aménager sa pratique en conséquence.

### Compétences visées

Adapter spécifiquement son accompagnement socio-professionnel et sa posture aux bénéficiaires présentant des troubles DYS, par une meilleure capacité à les identifier et à mobiliser les acteurs appropriés

### Objectifs pédagogiques

- Définir ce qui caractérise les troubles cognitifs spécifiques
- Utiliser l'entretien exploratoire et le recueil d'information pour identifier les signaux d'alerte de ces troubles
- Accompagner le bénéficiaire dans l'expression de ses capacités et de ses limites
- Identifier et mobiliser les partenaires spécifiques à ce handicap selon les besoins des personnes accueillies

### Méthodes pédagogiques

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

### Moyens pédagogiques

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

### Formateur

Formateur et psychologue du travail, expert du handicap, de la relation individuelle et collective, des Ressources Humaines, du recrutement, praticien en bilan de compétences « santé-handicap », 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Nouvelle formation - Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2024 : 17,9 / 20

# Programme Repérer les troubles dys pour mieux accompagner

## JOUR 1

### Acquérir des connaissances de bases sur les troubles Dys pour pouvoir les repérer

Le fonctionnement normal de notre cerveau et les dysfonctionnements qui entraînent des troubles  
 Clarification des termes « troubles cognitifs », « troubles des apprentissages », « Dys », « déficience mentale »  
 Les principaux troubles Dys (dyslexie, dysphasie, dyscalculie, dyspraxie, et TDAH) : caractéristiques, capacités atteintes et leurs conséquences, stratégies de contournement de la personne Dys, rééducation possible  
 Identification des indices et des signes d'alerte, dans la logique Repérage – Dépistage – Diagnostic  
 Le savoir questionner pour recueillir l'information sur les difficultés d'un bénéficiaire

*Quiz sur les connaissances préalables. Apports interactifs, étayés par des vidéos - Témoignages des personnes Dys et de leur entourage - Partage d'expérience sur les situations vécues - Analyse et échange sur des cas concrets*

### Comprendre les personnes Dys pour mieux les accompagner

Difficultés d'apprentissage et décrochage scolaire, effets négatifs sur l'estime de soi et la vie sociale  
 Points forts, qualités et atouts des personnes Dys en lien avec leur fonctionnement neuronal atypique  
 Les stratégies individuelles que le bénéficiaire utilise et ce dont il a besoin pour contourner les obstacles

*Apports interactifs. Partage d'expérience sur les situations vécues dans sa pratique d'accompagnement. Analyse des cas concrets et échange sur la co-construction de projet professionnel avec des jeunes Dys*

### Adapter sa pratique et optimiser l'accompagnement

L'aide apportée à la personne Dys pour accepter sa différence et se focaliser sur ses potentialités  
 Prise en compte de ses difficultés, capacités et points forts dans la co-construction du projet professionnel  
 Mise en place des adaptations et étayage selon ses besoins, en entretien et dans les activités collectives  
 Orientation vers des professionnels compétents pour un dépistage des troubles si nécessaire  
 En cas de trouble avéré entraînant un handicap, accompagnement du bénéficiaire sur la reconnaissance du handicap

*Mise en pratique (jeu de rôles) du recueil d'information en entretien individuel. Travail en sous-groupes sur les adaptations possibles en accompagnement individuel et collectif*

### Connaître les acteurs, dispositifs et ressources mobilisables

Cartographie des acteurs (publics, associatifs, privés) sur le territoire qui peuvent être mobilisés  
 Démarche RQTH ; les acteurs et dispositifs d'aide dans le champ du handicap  
 Identification des structures d'insertion en milieu ordinaire et en milieu protégé accueillant des personnes en situation de handicap

*Travail en sous-groupes et mise en commun en plénière sur la connaissance des acteurs et dispositifs sur son territoire. Apports complémentaires du formateur. Étude de cas sur la mobilisation des aides et dispositifs*

# Comprendre et repérer les comportements d'addiction

## Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : conseiller, référent santé et toute personne travaillant dans l'accompagnement socio-professionnel  
- groupe de 8 à 12 personnes  
Pré-requis : aucun

### Durée

**1 jour** de formation avec intersession, 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.  
Référént Handicap : J-F Parelton : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com) - [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOP**

### Contacts

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

La consommation de substances psychoactives peut avoir de graves impacts sur la santé et mener à des situations d'exclusion au niveau social et professionnel. Repérer les comportements d'addiction, comprendre les souffrances psychiques et difficultés rencontrées par les personnes qui en souffrent est une démarche préalable à l'orientation vers des structures d'aide et à un accompagnement adapté.

### Compétences visées

Connaître et repérer les comportements addictifs pour adapter son accompagnement ou orienter avec pertinence vers les partenaires dédiés

### Objectifs pédagogiques

- Acquérir des connaissances fondamentales sur l'addiction, sur les substances et les comportements addictifs
- Connaître les spécificités des conduites addictives chez les jeunes : facteurs de risque, signes d'alerte, conséquences
- Travailler sur ses représentations et adopter des stratégies d'intervention adaptées en individuel et en collectif
- Connaître les acteurs et dispositifs de prise en charge pour orienter

### Méthodes pédagogiques

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

### Moyens pédagogiques

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

### Formateur

Formateur et psychologue du travail, expert du handicap, de la relation individuelle et collective, des Ressources Humaines, du recrutement, praticien en bilan de compétences « santé-handicap », 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Nouvelle formation - Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2024 : 17,9 / 20

# Programme Comprendre et repérer les comportements d'addiction

## JOUR 1

### Partager les expériences autour de l'accompagnement de bénéficiaires ayant des conduites addictives

Situations vécues, impact sur le parcours, ressentis de l'accompagnant  
Stratégies d'intervention mises en place : résultats, difficultés, questionnements

*Échange en plénière*

### Acquérir des connaissances de base sur les addictions

Qu'est-ce qu'une addiction ? Ce qui distingue une consommation/une pratique non-problématique et une dépendance : les 5 C de l'addiction, questions clés pour évaluer le niveau de dépendance  
Les produits et pratiques qui rendent dépendant (substances psychoactives, médicaments, jeux vidéo, jeux d'argent...)

Le mécanisme de l'addiction dans le cerveau, les facteurs qui favorisent le processus addictif  
Impact des addictions sur la personne : comportements, conséquences sur la santé physique et mentale, répercussions sur ses différentes sphères de vie

La poly-addiction et les troubles psychiques associés à l'addiction

*Apports théoriques illustrés par des cas concrets et des vidéos, quiz pour ancrer les connaissances*

### Appréhender les spécificités des conduites addictives chez les jeunes accompagnés et identifier des stratégies d'intervention possibles

L'adolescence : une période de vulnérabilité, un cerveau en cours de maturation  
Les facteurs individuels et environnementaux qui accentuent les risques de dépendance  
Les effets délétères des conduites addictives précoces  
Repérer les signes qui peuvent alerter sur une conduite addictive  
Envisager des stratégies d'intervention en accompagnement individuel (repérage, accompagnement, orientation) et collectif (sensibilisation, prévention)

*Mise en application du repérage des signes d'alerte sur des cas concrets – Travail en sous-groupes sur les actions collectives avec la thématique des addictions*

### Aborder le sujet de l'addiction avec le bénéficiaire en entretien individuel

Identifier les représentations sociales autour des addictions et travailler sur ses propres représentations  
Adopter la juste posture et poser les bonnes questions pour faciliter la parole  
Utiliser des outils de communication adaptés pour favoriser la prise de conscience et faire émerger l'envie de changement, en respectant le rythme du bénéficiaire

*Échange en plénière – Apport du formateur – Étude de cas et mises en situation d'entretien - Débriefing*

### Adapter l'accompagnement et orienter

Ajuster le parcours d'insertion en tenant compte de la problématique du bénéficiaire  
Le soutenir et renforcer ses ressources internes pour réduire le risque de ses addictions  
Identifier les acteurs et les dispositifs pouvant être mobilisés  
Orienter le bénéficiaire et travailler en coordination avec les partenaires santé

*Co-construction d'une cartographie des acteurs et relais - Application sur des cas concrets en sous-groupes - Synthèse et apport du formateur*

# Optimiser le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

## Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : référent handicap, chargé de projet handicap, 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 : J-F Parelton : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com) -  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 –  
[f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelton – 06 81 32 10 47 –  
[jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Formateur et psychologue du travail, expert du handicap, de la relation individuelle et collective, des Ressources Humaines, du recrutement, praticien en bilan de compétences « santé-handicap », 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à cette formation en 2024 : 19,6 / 20



# Programme Optimiser le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

## 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 l'inclusion : l'évolution de la société et du cadre juridique  
Ne pas confondre "handicap" et "manque de compétences" en politique RH

*Quiz 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 différents 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

Pérenniser 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 et le FIPHFP, principaux acteurs mobilisables

Connaître les prestations de l'Agefiph et du FIPHFP en matière d'information, de conseil et de financement

Exploiter les réseaux d'échanges et de partenariats de ces organismes 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, bénéfiques 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 sa structure 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 davantage d'inclusion

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

## Prévenir la discrimination au travail

### Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

#### Public visé

Participant : Tout salarié en activité, professionnel RH, chef d'entreprise, directeur de structure  
- groupe de 6 à 12 personnes  
Pré-requis : aucun

#### Durée

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

#### Dates et délai d'accès

INTER : **03/10/25**

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 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 : J-F Parelton : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com) -  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

#### Tarifs

INTER : 450 € HT / pers. (prix entreprises)  
350 € HT (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOP1**

#### Contacts

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

La discrimination au travail est prohibée par la loi. Il est de la responsabilité de chacun d'appréhender les stéréotypes et les préjugés, afin de prévenir et de combattre les situations de discrimination dans le cadre professionnel. Sensibiliser, promouvoir la diversité et l'égalité en intégrant ces principes à sa pratique professionnelle est un autre volet de la lutte contre les discriminations au travail.

#### Compétences visées

Connaître les situations potentiellement discriminantes au regard de la loi, les comportements et actions possibles pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité

#### Objectifs pédagogiques

- Cerner le cadre juridique de la discrimination, les acteurs institutionnels, les risques de poursuite
- Reconnaître les stéréotypes et préjugés, facteurs de discrimination
- Evaluer les situations d'inclusion et d'exclusion dans son environnement professionnel
- Promouvoir l'égalité et la diversité dans ses pratiques

#### Méthodes pédagogiques

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

#### Moyens pédagogiques

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

#### Formateur

Formateur et psychologue du travail, expert du handicap, de la relation individuelle et collective, des Ressources Humaines, du recrutement, praticien en bilan de compétences « santé-handicap », 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

#### Moyens d'encadrement

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

#### Chiffres clés

Nouvelle formation - Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2024 : 17,9 / 20

## Programme Prévenir la discrimination au travail

### JOUR 1

#### **Cerner le contexte et le cadre légal de la discrimination**

Qu'est-ce que la discrimination ? Clarification des termes « égalité professionnelle », « diversité », « laïcité », « handicap »...

Les principes d'égalité et de non discrimination dans les lois européennes et nationales

Les éléments constitutifs et les formes de discrimination, les risques encourus

Les principaux acteurs institutionnels et leurs missions

*Quizz « Vrai/Faux » - Questions / réponses - Videos commentées - Atelier de réflexion guidée*

#### **Appréhender les stéréotypes et les préjugés**

Les stéréotypes et préjugés, facteurs de discrimination en situation de travail

Comment se forment-ils ?

Comment les déconstruire ?

*Analyses de vidéos - Elaboration d'une carte heuristique des stéréotypes - Mises en situation*

#### **Repérer et combattre les situations d'exclusion**

Les situations ressenties comme discriminatoires : communication, recrutement, traitement salarial, évolution professionnelle

Les comportements d'exclusion

Les pistes d'actions, les comportements à adopter, les référents et acteurs à alerter le cas échéant

*Identification de situations vécues ou observées, de situations à risques - Réflexion guidée autour de solutions - Etudes de cas*

#### **Promouvoir la diversité**

L'intégration de l'égalité et la diversité dans ses pratiques professionnelles, à l'échelle de son poste

La communication sur la diversité auprès de ses collègues, partenaires et bénéficiaires

L'exemplarité et le partage de bonnes pratiques

*Brainstorming et atelier de co-construction en intelligence collective pour élaborer une liste d'actions concrètes et de pratiques optimisées dans sa structure*

## 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.  
Référént Handicap : J-F Parelou : 01 48 78 82 20  
– [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) – [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOP1**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – [f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 – [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@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 chacune des étapes exempte de pratiques discriminatoires
- 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 connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Formateur et psychologue du travail, expert du handicap, de la relation individuelle et collective, des Ressources Humaines, du recrutement, praticien en bilan de compétences « santé-handicap », 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

Assist. pédagogique et technique : M.Houillon [m.houillon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:m.houillon@ressourcesetcarrieres.com)  
Référént handicap : J-F.Parelou [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@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 2024 : 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 proposées*

#### Recruter des candidats issus des publics spécifiques et de la diversité

Comprendre les avantages d'une 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, seniors, 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 davantage 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 des stratégies de sourcing pour un recrutement inclusif - Mise en situation de séquences 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*

# Comprendre les spécificités des générations Z et Alpha pour mieux accompagner et favoriser la collaboration intergénérationnelle

## Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : toute personne amenée à accompagner, manager des personnes de générations différentes ou encadrer des équipes intergénérationnelles 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

INTER : **29/09/25**

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 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 : J-F Parelou : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) -  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

INTER : 450 € HT / pers. (prix entreprises)  
350 € HT (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (France Travail), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 –  
[f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 –  
[jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@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 dans l'organisation. 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 accompagnement ou son encadrement aux profils générationnels des personnes accompagnées, notamment les personnes des générations Z et Alpha, et mobiliser les bons leviers pour accompagner, motiver et faire collaborer efficacement différentes générations

### Objectifs pédagogiques

- Acquérir des repères sur les différentes générations et plus spécifiquement les personnes de générations Z et Alpha, leurs usages et leur relation à l'environnement socio-économique, notamment sur les questions d'engagement et de motivation
- Développer des leviers de motivation spécifiques pour chaque génération
- Ajuster ses pratiques d'accompagnement et d'encadrement en intégrant les spécificités générationnelles, et plus particulièrement celles des jeunes Z et Alpha

### Méthodes pédagogiques

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

### Moyens pédagogiques

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

### Formateur

Coach certifié et formateur expert en communication interpersonnelle et managériale, gestion d'équipe, pilotage des transitions avec au minimum cinq ans de pratique, ainsi qu'une expérience préalable significative à des postes d'encadrement (RH, Management, finances...) en entreprise, établissement public ou associatif.

### Pré-requis techniques

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

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Nouvelle formation - Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2024 : 17,9 / 20

# Programme Comprendre les spécificités des générations Z et Alpha pour mieux accompagner et favoriser la collaboration intergénérationnelle

## JOUR 1

### Découvrir l'approche générationnelle avec les générations Boomers, X, Y, Z et Alpha

Les événements, les évolutions sociétales et technologiques qui ont marqué ces différentes générations

Les valeurs, besoins et attentes, attitudes et comportements qui les caractérisent

L'évolution du rapport au travail à travers les générations

*Échange en plénière – Apport interactif*

### Focus sur la génération Z, les derniers arrivants sur le marché du travail

Des points communs partagés avec les générations précédentes en termes de besoins

Les particularités des jeunes Z dans leurs modes de fonctionnement et les nouveaux comportements observés en milieu professionnel

Les difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes de la génération Z (santé mentale, défis écologiques, incertitudes sur l'avenir...)

De nouvelles priorités et des attentes différentes vis-à-vis du travail

*Apport interactif – Vidéos et témoignages de jeunes – Partage d'expérience – En sous-groupes : exposition des situations et recueil des cas à analyser*

### Intégrer les spécificités de chaque génération, notamment les Z et Alpha dans son accompagnement

Les points forts et les compétences à soutenir pour les bénéficiaires de chaque génération

La prise en compte de leurs besoins et attentes pour les motiver et favoriser le passage à l'action

Des clés pour communiquer efficacement avec des interlocuteurs de générations Z et Alpha

L'exploitation de la complémentarité d'équipes multi-générationnelles pour une intégration optimisée

*Partage d'expérience – Travail en sous-groupes sur des cas concrets - Mises en situation d'entretien – Feedback et apport complémentaire*

### Prendre en compte la dimension intergénérationnelle dans son encadrement

Atouts et opportunités d'avoir une mixité générationnelle dans son équipe

Levée réciproque des préjugés pour favoriser la collaboration entre différentes générations

Gestion d'une équipe intergénérationnelle : facilités et difficultés, pistes d'évolution

Bonnes pratiques pour faciliter l'intégration des jeunes Z, pour les motiver et fidéliser

Se préparer à l'arrivée de la génération Alpha

*Partage d'expérience – Apport - Travail en sous-groupes sur des pistes d'amélioration des pratiques d'encadrement – Mise en situation d'entretien pour motiver un jeune*

# Comprendre, accueillir et accompagner des personnes trans, non binares ...

## Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : conseiller en insertion, chargé d'accueil et d'animation, chargé de projet, travailleur social et toute personne amenée à accueillir et/ou accompagner des personnes trans, non binares ...

- 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 : **22/09/25 - 23/09/25**

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 : Choix du présentiel ou du 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 : J-F Parelou : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) -  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

INTER : 900 € HT / pers. (prix entreprises)  
700 € HT (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Formation intra-entreprise : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

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

Pour d'accompagner des personnes trans ou non binares dans leur parcours d'insertion socio-professionnelle, il est primordial de comprendre ce que les différents termes recouvrent, d'être conscients des souffrances psychiques vécues par ces personnes et des difficultés auxquelles elles font face dans leurs démarches administratives voire médicales. C'est grâce à cette compréhension que l'accompagnant peut être en mesure de trouver les mots justes et la bonne posture, pour accueillir sans discriminer et proposer un suivi prenant en compte leurs spécificités.

### Compétences visées

Orienter et accompagner des personnes trans et non binares avec les mots justes et une posture respectueuse et bienveillante, en prenant en compte les souffrances, difficultés d'intégration et de transition auxquelles elles font face

### Objectifs pédagogiques

- Appréhender la notion d'identité de genre et de transidentité, à travers l'histoire, les volets médical, psychologique et juridique, pour mieux lever les préjugés
- Prendre conscience des souffrances et difficultés d'intégration socio-professionnelle auxquelles ces personnes sont confrontées
- Adopter l'attitude adéquate et les mots justes pour communiquer sans heurter ni blesser
- Adapter son accompagnement en tenant compte de leurs étapes de transition, leurs freins spécifiques face à l'emploi, en collaboration le cas échéant avec d'autres acteurs dédiés

### Méthodes pédagogiques

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

### Moyens pédagogiques

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

### Formateur

Formateur et psychologue du travail, expert du handicap, de la relation individuelle et collective, des Ressources Humaines, du recrutement, praticien en bilan de compétences « santé-handicap », 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

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

### Chiffres clés

Nouvelle formation - Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2024 : 17,9 / 20



# Programme Comprendre, accueillir et accompagner des personnes trans, non binaires ...

## JOUR 1

### Partager ses expertises et échanger autour de l'accompagnement des personnes transgenres ou non-binaire

Exposition des situations vécues dans sa pratique et ses ressentis en tant qu'accompagnant  
Motifs de satisfaction, difficultés rencontrées, besoins et attentes pour mieux accompagner

*Echange guidé en plénière, partage de pratique*

### Transidentité, non-binarité...qu'est-ce que c'est ?

S'entendre sur les termes pour aborder cette thématique avec un vocabulaire commun

Le sexe biologique et l'identité de genre

Bref historique de la question du genre et des genres atypiques

Personnes transgenres et non-binaires : quelle différence ?

Distinguer l'identité de genre et l'orientation sexuelle

*Apports interactifs - Extraits de reportages et d'articles avec les témoignages des personnes concernées - Echanges et partages*

### Comprendre les personnes transgenres et leur parcours de transition

La souffrance psychique des personnes qui ne se sentent pas dans le bon corps

Chemin du changement d'identité de genre : coming-out, transition sociale et administrative, transition médicale

Causes et manifestations de la transphobie : inconfort, préjugés, discrimination, malveillance, violence

Contre l'isolement, la solitude et la détresse de ces personnes : aide et soutiens mobilisables (associations, collectifs...)

*Apports interactifs - Extraits de reportages et d'articles avec les témoignages des personnes concernées - Échanges et partages*

## JOUR 2

### Accueillir et orienter les personnes trans, non-binaires

Travailler sur ses propres ressentis, représentations et préjugés

Identifier des attitudes à privilégier et celles à éviter face à un bénéficiaire de genre atypique

Savoir aborder la question de l'identité de genre ou de la transition avec tact et bienveillance

Connaître l'importance des mots et savoir utiliser les pronoms personnels adaptés

Sensibiliser les autres (collègues, bénéficiaires...) pour créer un environnement inclusif et accueillant

*Réflexion individuelle puis échange en plénière sur les représentations et préjugés - Apports du formateur - Co-construire les façons d'aborder le sujet avec les bénéficiaires, puis mise en application en entretien individuel (en sous-groupes)- Feedback du groupe et du formateur*

### Accompagner les personnes trans, non-binaires dans l'insertion socio-professionnelle

Mener une réflexion approfondie avec celles-ci sur leur parcours d'insertion, en tenant compte de leur nouvelle identité et de leur transition

Adapter les objectifs de l'insertion aux étapes de transition (transition administrative, médicale...)

Se coordonner avec les autres acteurs intervenant (médecin, psychologue...)

Renforcer l'aide sur les techniques de recherche d'emploi (lettre de motivation, parler de soi en entretien...)

Identifier des métiers, structures et environnements professionnels "trans-accueillants"

Sensibiliser les employeurs sur la question de la transidentité et rappeler les règles de la non-discrimination basée sur l'identité de genre

*Travail en sous-groupes - Apports du formateur - Mise en application sur des cas concrets : se présenter dans la lettre de motivation et en entretien d'embauche (en sous-groupes) - Feedback en plénière*

### 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

*Collecter les cas rencontrés et les analyser en Mobilisant le process "co-développement professionnel Flash"  
Exposé de la méthode mobilisée en plénière, puis mise en application en sous-groupes et feed-back*



RESSOURCES  
ET CARRIÈRES

# AUTRES PRESTATIONS



Bilans de compétences,  
coaching - Analyse de pratique,  
co-développement,  
séminaires



# 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 individuels de 2 heures en face à face, complétés 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.  
Réfèrent Handicap : J-F Parelou : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) -  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

## Tarif et financement

Financé par le bénéficiaire : 1 750€ HT  
Financé par la structure : 1 960€ HT  
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 (France Travail), financement personnel.

## Contacts

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

## 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 (généogramme, TRICAM SOSIE...), afin d'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

## 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 milieu 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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

## Moyens d'encadrement

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

## Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à nos bilans de compétences en 2024 : 17,9 / 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 dans le cas d'une situation spécifique ou complexe.

## 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 individuels de 2 heures tous les 8 à 10 jours, complétés 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.  
Référént Handicap : J-F Parelon : 01 48 78 82 20  
- [jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelon@ressourcesetcarrieres.com) -  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

## Tarif et financement

Financé par le bénéficiaire : 2 500€ HT  
Financé par la structure : 2 800€ HT

Financements possibles : CPF, Plan de Développement des Compétences, budget handicap de l'employeur, FIPHP, France Travail, AIF (France Travail), financement personnel ...

## Contacts

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

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

## Moyens d'encadrement

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

## Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à nos bilans de compétences en 2024 : 17,9 / 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, notamment d'éventuels freins ou problématiques complexes  
(Problématiques de santé/Handicap, désinsertion professionnelle, problématiques de fin de carrière...)  
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.



## Coaching individuel

### BÉNÉFICIAIRE

Le coaching s'adresse à toute personne souhaitant exprimer son potentiel professionnel en accord avec ses motivations et valeurs, en s'appuyant sur ses ressources personnelles, ou qui a des difficultés à sortir d'une situation professionnelle problématique, ou encore qui souhaite se donner les moyens de réussir un projet à fort enjeu ».

### ORGANISATION ET 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 ».

### 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 celle-ci fait partie.*

### COÛT ET FINANCEMENT

250 € HT/ heure ( en vigueur ) ;  
Soit 4500 € HT pour 8 séances de 2 heures,  
et 2 rendez-vous tripartites. (2 x 1 heure)

### CONTACTS

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

### OBJECTIFS

Cette démarche invite le bénéficiaire à trouver ses propres solutions face à des problématiques d'ordre individuel, relationnel ou managérial, 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.

### 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.

### 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, pour les interpréter, ou les modifier.

Un inventaire de personnalité de type Process Com Model ® (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.





## Contenu 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 »

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 »
- « Je souhaite la réussite d'un projet déterminant pour ma structure »



## Analyse de Pratique "Conseillers en insertion professionnelle"

### BÉNÉFICIAIRES

- Conseiller en insertion socioprofessionnelle, ou tout salarié, amené à accompagner des bénéficiaires dans le cadre de sa mission d'insertion socio-professionnelle.
- Groupes de 5 à 10 participants maximum, pour un temps suffisant consacré à chacun et une bonne dynamique de groupe.

### ORGANISATION ET DURÉE

10 ateliers d'une demi-journée toutes les 4 à 5 semaines environ.

### COÛT ET FINANCEMENT

750 € HT/ demi-journée (3h30), en vigueur ;  
Soit 7 500 € HT pour 10 séances.  
Financement : nous contacter.

### CONTACTS

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

### 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.

### MODALITÉS

Les conditions de bon déroulement 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.



## 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 thématique proposée à chaque atelier, avec des apports et des outils : Analyse Transactionnelle, MBTI© /GOLDEN© ou DISC, écoute active et 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

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

La démarche « médiation » et son processus

Le soutien de l'estime de soi et la confiance en soi

La mobilisation de l'outil "conte" avec « le parcours du héros »

La collaboration avec les bénévoles et les parrains



## Co-développement professionnel

### BÉNÉFICIAIRES

- Tout professionnel ayant un poste fonctionnel, des fonctions transverses ou managériales avec ou sans liens hiérarchiques, et souhaitant prendre de la hauteur et renforcer sa pratique.
- Groupe d'une même structure, de 5 participants minimum et 8 participants maximum.

### ORGANISATION ET DURÉE

10 ateliers d'une demi-journée  
toutes les 4 à 5 semaines environ.

### COÛT ET FINANCEMENT

750 € HT/ demi-journée (3h30), en  
vigueur ;  
Soit 7 500 € HT pour 10 séances.  
Financement : nous contacter.

### CONTACTS

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

### COMPÉTENCE VISÉE

Développer sa capacité à prendre de la hauteur face à des problématiques professionnelles, à élargir sa vision et à trouver des solutions créatives en intelligence collective.

### OBJECTIFS

- Gérer en intelligence collective des difficultés spécifiques liées à des collaborateurs ou à des problèmes face aux équipes,
- A partir de problématiques apportées par les participants, effectuer collectivement les diagnostics et co-construire des pistes de solutions nouvelles, pour adopter la posture et les actions adaptées et intervenir de façon juste et nécessaire,
- Prendre de la hauteur face à des situations génératrices de stress, et prendre soin de soi tant que professionnel,
- Prendre du recul, partager les bonnes pratiques et élargir son champ d'intervention professionnel.

### MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Pédagogie expérientielle s'appuyant sur :

- Des cas concrets apportés par les participants, qui seront analysés en intelligence collective et enrichis d'apports du formateur et du groupe, dans une démarche de co-développement professionnel,
- Des mises en situation d'entretiens,
- L'approfondissement d'outils de gestion de la relation et d'efficacité professionnelle, et leur expérimentation,
- Le retour sur expérience avec le groupe en miroir.

### MODALITÉS

Conditions de bon déroulement : volontariat, bienveillance, confidentialité des échanges, parler vrai, non-jugement, engagement à venir à TOUS les ateliers pour que le groupe fonctionne.

### INTERVENANTS

Psychologue du travail et/ou coach certifié, expert de la relation inter-individuelle et d'équipe, formé au co-développement professionnel, ayant a minima 5 ans de pratique dans ces domaines.

## Contenu Co-développement professionnel

*Préalable : un temps de retour sur expériences concernant des applications « terrain » de pistes précédemment co-élaborées, de nouvelles problématiques vécues, de partage.*

### Un processus de co-développement en 6 étapes :

1. Exposé de la situation ou problématique de la personne qui devient "le client".
2. Clarification de la problématique : le groupe pose des questions pour mieux comprendre le besoin et cerner la situation.
3. Contrat : le participant exprime clairement ce qu'il attend du groupe, qui s'engage à s'en tenir à la demande.
4. Réactions, commentaires, suggestions du groupe : ses membres donnent leur perception et s'appliquent à proposer une autre façon de voir la situation.
5. Synthèse et plan d'action : le "client" fait une synthèse des éléments clés qu'il retient et expose la façon dont il compte donner suite.
6. Evaluation et intégration des apprentissages : le "client" puis les membres du groupe en font successivement un retour.

*Plusieurs cas traités durant la séance, choisis par le groupe.*

### Apport éventuel de l'intervenant, pour compléter la thématique abordée

#### Les outils mobilisés au cours des séances :

- La démarche de co-développement professionnel : inspirée de la dynamique des petits groupes, des études de cas et de l'Action Learning (méthode d'intelligence collaborative visant à rechercher des solutions opérationnelles à des problèmes complexes),
- L'Intelligence Collective, qui permet de partager des compétences et connaissances au service du groupe, pour résoudre des problèmes ou trouver des solutions en étant plus innovant,
- Les techniques d'écoute active et d'assertivité,
- La communication non violente.



## Séminaire "Accompagnement d'équipe"

### BÉNÉFICIAIRES

Comité de direction, groupe projet, ou l'ensemble des salariés, selon les objectifs

### 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](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
 Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 –  
[jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com)

### 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

### 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 MODEL®, Analyse Transactionnelle, techniques de Communication Non Violente, techniques de l'acteur...
- Des activités ludiques (chant choral, théâtre...) qui permettent 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 public et associatif.



## Contenu Séminaire “Accompagnement d’équipe”

*Les apports et sollicitations de l'intervenant peuvent concerner tout ou partie des points suivants, selon les objectifs fixés :*

### Analyse des modes de fonctionnement individuels et d’équipe, des ressources et 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
- Régulation d’équipe, à partir de sujets et/ou de problématiques issus du quotidien professionnel des participants, définis en amont, à traiter en groupe selon un processus optimisé

### Travail collaboratif de réflexion et d’échanges

- Sur la vision d’entreprise / de structure et sa déclinaison : mission, ambition, valeurs, principes de management, stratégie
- Sur l’élaboration d’un projet associatif et son déploiement
  - Sur une démarche de labellisation
- Sur des sujets opérationnels et/ou des problématiques issus du quotidien professionnel des participants, définis en amont, à aborder et traiter en groupe, selon un processus de fonctionnement optimisé
- Ateliers créatifs d’idéation pour proposer des solutions en intelligence collective
- Elaboration avec les équipes d’axes de travail pour la mise en œuvre « terrain »
  - Apport sur un thème d’actualité initiant un travail en intelligence collective

### Activités ludiques pour favoriser la cohésion d’équipe

- Possibilité d’intégrer des activités de cohésion au programme du séminaire :
- Atelier de chant chorale avec un chef de chœur
  - Techniques de l’acteur avec un professionnel du théâtre et de la mise en scène
  - Défis d’équipe, jeux et animations mettant les atouts du collectif au centre
    - Autres activités à définir ensemble



## **Nous contacter**

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – [f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)

Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 – [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com)

[www.ressourcesetcarrieres.com](http://www.ressourcesetcarrieres.com)



**RESSOURCES  
ET CARRIÈRES**