



NEPSIO CONSEIL

Partenaire de vos projets

CATALOGUE DE FORMATION



Ressources Humaines



Expert dans l'accompagnement à la transformation organisationnelle et RH, **NEPSIO Conseil intervient auprès des acteurs privés (entreprises, banques, associations ...) du Grand Ouest.** A travers notre savoir-faire méthodologique, nos expériences et expertises métiers, nous accompagnons les dirigeants et décideurs RH dans la valorisation du capital humain des organisations.

Au fil des années, nous avons développé une expertise sur les sujets Ressources Humaines aussi bien sur le plan stratégique qu'opérationnelle que ce soit en matière de recrutement, de rémunération, d'entretiens professionnels...

Soucieux d'apporter toujours plus de compétences et de savoir-faire auprès des acteurs privés, nous proposons ainsi aujourd'hui une offre de service complémentaire dédiée entièrement à la thématique des ressources humaines afin de répondre aux différents enjeux qui se présentent :

La guerre des talents : la concurrence pour les talents les plus qualifiés peut être intense, en particulier dans les domaines de la technologie et de la finance. Attirer et à retenir les employés compétents, est devenu un véritable challenge.

Le bien-être des employés : les employés heureux et en bonne santé sont plus productifs et plus susceptibles de rester fidèles à leur entreprise. Les banques doivent s'assurer que leurs employés ont un environnement de travail sain et sûr, des horaires de travail raisonnables et un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée,...

La gestion des compétences : les banques doivent s'assurer que leurs employés ont les compétences nécessaires pour faire face aux défis de leur poste, répondre aux obligations réglementaires et pour évoluer dans leur carrière.





Expert dans l'accompagnement à la transformation organisationnelle et RH, **NEPSIO Conseil intervient auprès des acteurs privés (entreprises, banques, associations ...) du Grand Ouest.** A travers notre savoir-faire méthodologique, nos expériences et expertises métiers, nous accompagnons les dirigeants et décideurs RH dans la valorisation du capital humain des organisations.

Au fil des années, nous avons développé une expertise sur les sujets Ressources Humaines aussi bien sur le plan stratégique qu'opérationnelle que ce soit en matière de recrutement, de rémunération, d'entretiens professionnels...

Soucieux d'apporter toujours plus de compétences et de savoir-faire auprès des acteurs privés, nous proposons ainsi aujourd'hui une offre de service complémentaire dédiée entièrement à la thématique des ressources humaines afin de répondre aux différents enjeux qui se présentent :

La guerre des talents : la concurrence pour les talents les plus qualifiés peut être intense, de nombreux secteurs sont considérés comme étant « en tension », ceux de l'industrie, de la finance et des technologies par exemple. Attirer et à retenir les employés compétents, est devenu un véritable challenge.

Le bien-être des employés : les employés heureux et en bonne santé sont plus productifs et plus susceptibles de rester fidèles à leur entreprise. Les organisations doivent s'assurer que leurs employés ont un environnement de travail sain et sûr, des horaires de travail raisonnables et un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée,...

La gestion des compétences : les organisations doivent s'assurer que leurs employés ont les compétences nécessaires pour faire face aux défis de leur poste, répondre aux obligations réglementaires et pour évoluer dans leur carrière.



Nos formateurs

Emmanuel JOUSSEMET



Responsable et gérant du cabinet
 Consultant expert en transformation des organisations

- Rôles & Compétences
- Plan Moyen Terme
- Organisation
- Stratégie
- Gouvernance
- Projets complexes

Mickaël URIEN

Consultant Senior,
 Expert Ressources Humaines et organisation

- Ressources Humaines
- Management
- Stratégie
- QVCT
- Gestion de projet
- Outils et méthodes



Apport
 méthodologique



Expertises
 métiers



Animation et
 mobilisation

Une équipe complémentaire et experte

Spécialisés en stratégie, organisation et ressources humaines, nos consultants sont rompus aux exercices de diagnostic flash, d'animation d'ateliers de co-construction, de formalisation pédagogique par exemple.

Ils maîtrisent l'ensemble des étapes et composantes de la méthodologie de projet.

Kévin AUDINEAU

Consultant confirmé spécialisé Secteur Public

- Organisation
- Enfance / Jeunesse
- Communication
- Commune nouvelle
- Finances
- Gestion de projet

La confiance et la valeur ajoutée au cœur de notre relation avec les acteurs du territoire

Yann LOMBARDOT

Consultant confirmé spécialisé Juridique

- Droit & Règlementaire
- Droit du travail
- Droit des relations collectives
- Gestion de projet
- Organisation



Aire géographique

Notre rayonnement sur le Grand Ouest

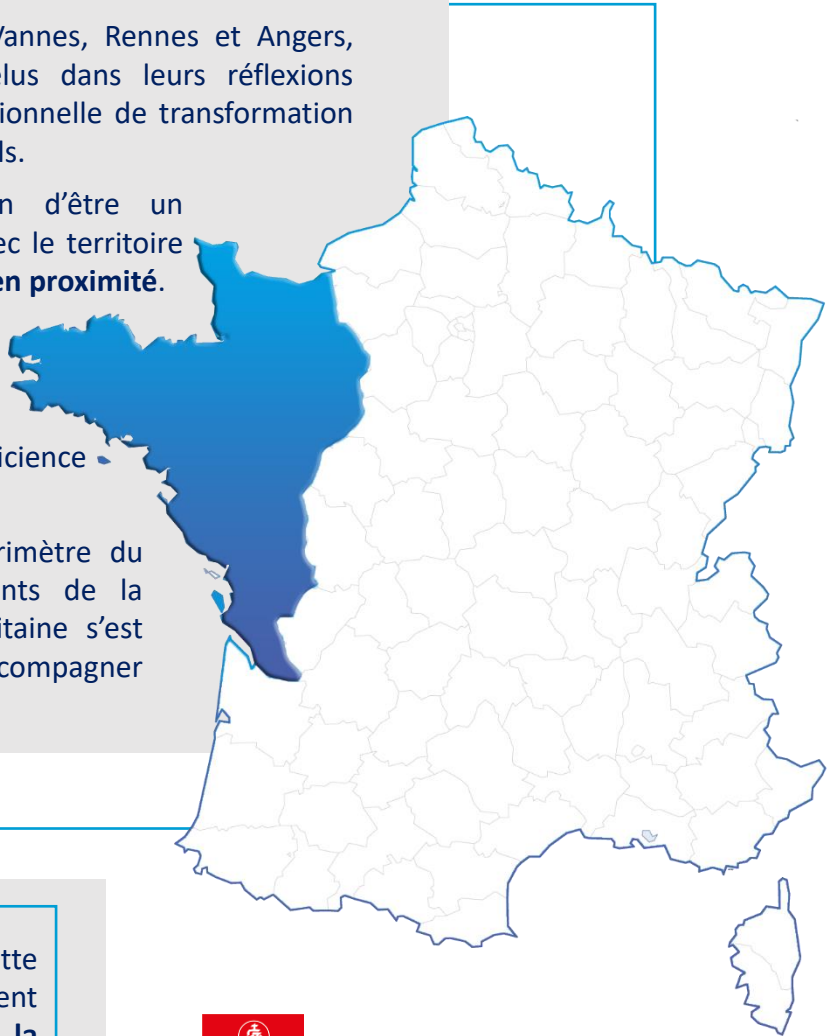
Une volonté d'ancrage territorial forte

Basé à Nantes, La Roche-sur-Yon, Vannes, Rennes et Angers, NEPSIO Conseil accompagne les élus dans leurs réflexions stratégiques et la déclinaison opérationnelle de transformation de leurs organisations et de leurs outils.

NEPSIO Conseil a pour ambition d'être un **partenaire local**, en prise directe avec le territoire et les élus, grâce à son **implantation en proximité**.

Ainsi au contact des territoires par son implantation, NEPSIO Conseil sait **s'adapter aux enjeux locaux** pour conjuguer développement, efficacité et services aux participants.

L'opportunité de développer le périmètre du grand ouest avec des départements de la Normandie et de la Nouvelle Aquitaine s'est ouvert à NEPSIO Conseil pour accompagner davantage d'acteurs.



NEPSIO Conseil se déplace sur toute cette aire géographique et peut également **accueillir dans ses locaux à Nantes, la Roche-sur-Yon et Vannes** différents acteurs du territoire sur leurs **projets de formation** et sur leurs **évolutions en tant que salarié**.

L'accès pour nos locaux à Nantes et la Roche-sur-Yon est accessible à tous (PMR).



Le cabinet est **labellisé "Vendée, l'essentiel vient du cœur"** depuis 2018 et l'ouverture de notre antenne à La-Roche-sur-Yon. Nous sommes membres de ce label car nous adhérons aux valeurs de proximité et d'ancrage territorial, partagées par l'ensemble des acteurs locaux.

Moyens techniques

Sur Nantes & La Roche-sur-Yon

Salles de formation à disposition

Dans nos locaux de **Nantes**, nous disposons d'une salle de 100 m² dissociable en trois salles de 25 à 40 m², équipée de mobiliers modulables, d'écrans, de paperboards, de vidéoprojecteur et d'équipements audio et visuel pour la visioconférence.

A la **Roche-sur-Yon et Vannes**, une salle modulable avec les mêmes équipements peut accueillir des formations d'une dizaine de participants. Nos trois sites sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.

Notre équipe peut **se déplacer chez vous** pour une formation en interne. Pour nos déplacements, nos formations ont à disposition des véhicules récents hybrides dans un but de limiter l'empreinte environnementale.



NEPSIO & Co - NANTES



Equipements et outils

Sur place, nous disposons des outils adaptés à la gestion de projet et de réflexion (salle de créativité, paperboard, tableaux blancs, ...).

Il est possible de déjeuner sur place en intérieur ou en extérieur.

Nous utilisons par ailleurs un ensemble d'outils collaboratifs permettant d'assurer des échanges à distance et d'animer des séances d'intelligence collective (Teams, Zoom, Apizee, Klaxoon, Beekast, Ping Flow, Jamespot...). Nos salles de réunion sont équipées de télévisions, haut-parleurs et caméra grand angle, idéal pour la visioconférence.





SOMMAIRE

RESSOURCES HUMAINES

Fondamentaux des Ressources Humaines	1
Développer sa politique de rémunération	2
Fondamentaux de la Qualité de Vie et Conditions de Travail	3
Marque employeur et recrutement	4
Appréhender la gestion des conflits	5
Mener ses entretiens professionnels	6
Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels	7

RESSOURCES HUMAINES

FONDAMENTAUX DES RESSOURCES HUMAINES

Objectif de formation

Maîtriser les fondamentaux de la Gestion des Ressources Humaines

Objectifs pédagogiques

- ✚ Situer l'environnement humain et juridique de la fonction RH
- ✚ Acquérir les savoir et savoir-faire clés de chaque processus RH
- ✚ Se doter d'outils RH directement transposables au retour dans votre organisation

Programme - Déroulé de la formation

Positionner la fonction RH dans son environnement

- Connaître l'évolution du rôle et enjeux de la fonction
- Repérer les 4 grands rôles de la fonction RH
- Textes applicables dans l'organisation

Connaître les processus RH clés

- Les étapes clés du recrutement
- Les bases en gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- La formation : levier pour développer les compétences
- L'appréciation des performances et des compétences
- Les principes de base en rémunération
- Les enjeux et les acteurs du climat social

Outils de pilotage de la Fonction RH

- Identifier les indicateurs RH clés
- Construire et piloter son tableau de bord RH

Formateur interne



Mickaël URIEN
Consultant Senior

Expert des ressources humaines et de la gestion de projet, Mickaël a pu transposer ses connaissances pour les appliquer au secteur privé et répondre aux problématiques des représentants des Ressources Humaines

Public

Salariés du privé

Locaux adaptés aux besoins des PMR

Pré-requis

Aucun

Participants

6 minimum - 10 maximum

Méthodes pédagogiques et d'évaluation

- Auto-positionnement
- Méthode active (exposés théoriques et mises en situation)
- Evaluation des acquis (quiz de connaissances)
- Enquête de satisfaction à chaud

Durée

1 journée (7 heures)

Tarif

A partir de 250 € TTC par participant par jour.
A ajuster après échanges commerciaux



DÉVELOPPER SA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Objectif de formation

Maitriser les fondamentaux de la politique de rémunération en entreprise

Objectifs pédagogiques

- ✚ Positionner et mettre en place une politique rémunération adaptée à l'organisation en s'appuyant sur les outils existants
- ✚ Anticiper les impacts de sa politique de rémunération
- ✚ Appréhender les outils et les méthodes de pilotage des systèmes de rémunération

Programme - Déroulé de la formation

Identifier les différentes pratiques salariales, leurs logiques et leurs enjeux stratégiques

- Les enjeux de la politique de rémunération
- Les outils et pratiques de la politique de rémunération
- Les tendances actuelles et à venir
- Les contraintes légales et conventionnelles

Connaître les différents outils d'une politique de rémunération en collectivité

- Les systèmes de rémunération en entreprise
- Les éléments RH qui participent à la fidélisation et la motivation

Construire et piloter son système de rémunération

- Définir les objectifs et les outils adaptés de son futur système de rémunération
- Négocier et communiquer ses choix auprès des différents interlocuteurs
- Suivre et maîtriser sa politique de rémunération

Formateur interne



Mickaël URIEN
Consultant Senior

Expert des ressources humaines et de la gestion de projet, Mickaël a pu transposer ses connaissances pour les appliquer au secteur privé et répondre aux problématiques des représentants des Ressources Humaines

Public

Salariés du privé
Locaux adaptés aux besoins des PMR

Pré-requis

Les fondamentaux RH

Participants

6 minimum - 10 maximum

Méthodes pédagogiques et d'évaluation

- Auto-positionnement
- Méthode active (exposés théoriques et mises en situation)
- Evaluation des acquis (quiz de connaissances)
- Enquête de satisfaction à chaud

Durée

1 journée (7 heures)

Tarif

A partir de 250 € TTC par participant par jour.
A ajuster après échanges commerciaux



FONDAMENTAUX DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Objectif de formation

Maîtriser les fondamentaux de la QVCT et se projeter dans leur déclinaison opérationnelle au sein de l'entreprise.

Objectifs pédagogiques

- ⊕ Partager un référentiel commun sur la QVCT
- ⊕ Acquérir les fondamentaux de la démarche QVCT
- ⊕ Analyser les moteurs et freins de la QVCT dans vos pratiques
- ⊕ Intégrer les actions QVCT à votre plan de progrès (prévention, qualité de service, RSE)

Programme - Déroulé de la formation

Notions fondamentales liées à la QVCT

- Définition de la QVCT
- Enjeux et objectifs de la QVCT
- Terminologie et points de repères pour agir

Mettre en place une démarche QVCT

- Mettre en place la démarche : Sensibiliser
- Réaliser un diagnostic : Identifier
- Expérimenter : Concevoir
- Pérenniser : Projets d'actions

Décliner et piloter sa démarche QVCT

- Définir et mettre en œuvre les indicateurs QVCT
- Analyser sa démarche de QVCT dans le temps
- S'appropriier sa boîte à outil QVCT

Formateur interne



Mickaël URIEN
Consultant Senior

Expert des ressources humaines et de la gestion de projet, Mickaël a pu transposer ses connaissances pour les appliquer au secteur privé et répondre aux problématiques des représentants des Ressources Humaines

Public

Salariés du privé

Locaux adaptés aux besoins des PMR

Pré-requis

Les fondamentaux RH

Participants

6 minimum - 10 maximum

Méthodes pédagogiques et d'évaluation

- Auto-positionnement
- Méthode active (exposés théoriques et mises en situation)
- Evaluation des acquis (quiz de connaissances)
- Enquête de satisfaction à chaud

Durée

1 journée (7 heures)

Tarif

A partir de 250 € TTC par participant par jour.
A ajuster après échanges commerciaux



MARQUE EMPLOYEUR ET RECRUTEMENT

Objectif de formation

Être capable de définir et décliner sa marque employeur en tant qu'outil d'attractivité et de fidélisation de l'entreprise.

Objectifs pédagogiques

- ⊕ Maîtriser les fondamentaux de la marque employeur
- ⊕ S'approprier la démarche méthodologique de construction et déclinaison de la marque employeur
- ⊕ Comprendre comment piloter et améliorer dans le temps sa marque employeur

Programme - Déroulé de la formation

Notions fondamentales liées à la marque employeur

- Définition de la marque employeur
- Enjeux et objectifs internes et externes de la marque employeur
- Stratégie de marque employeur (Ressources, budget)

Définir sa marque employeur

- Auditer ses collaborateurs
- Définir ses cibles
- Construire sa proposition de valeur
- Communiquer pour attirer les talents
- Fidéliser les candidats et les collaborateurs

Décliner et piloter sa marque employeur

- Définir et mettre en œuvre les indicateurs de la marque employeur
- Mettre en place une démarche d'amélioration continue de sa marque employeur
- S'approprier sa boîte à outil de la marque employeur

Formateur interne



Mickaël URIEN
Consultant Senior

Expert des ressources humaines et de la gestion de projet, Mickaël a pu transposer ses connaissances pour les appliquer au secteur privé et répondre aux problématiques des représentants des Ressources Humaines

Public

Salariés du privé

Locaux adaptés aux besoins des PMR

Pré-requis

Les fondamentaux RH

Participants

6 minimum - 10 maximum

Méthodes pédagogiques et d'évaluation

- Auto-positionnement
- Méthode active (exposés théoriques et mises en situation)
- Evaluation des acquis (quiz de connaissances)
- Enquête de satisfaction à chaud

Durée

1 journée (7 heures)

Tarif

A partir de 250 € TTC par participant par jour.
A ajuster après échanges commerciaux



APPRÉHENDER LA GESTION DES CONFLITS

Objectif de formation

Être capable de définir et reconnaître une situation de conflit, d'initier une phase de médiation et de résolution auprès des acteurs concernés

Objectifs pédagogiques

- ⊕ Savoir reconnaître et identifier un conflit en organisation.
- ⊕ Utiliser avec pertinence les outils de médiation et de négociation.
- ⊕ Être en capacité de prévenir un conflit en diffusant les bonnes pratiques

Programme - Déroulé de la formation

Définitions, origines et formes de conflits

- Définition du conflit (ce qu'il est), ses fonctions (ce qu'il fait), ses enjeux (ce qu'il devient)
- Saisir et interpréter les différentes manifestations des conflits : typologie des conflits et attitudes
- Identifier les facteurs et sources de conflits en organisation (structures formelles et informelles) pour mieux les prévenir

Résolution de conflit en organisation : niveaux de gestion et méthodes

- Les différentes voies de résolution de conflit (recours hiérarchique, arbitrage, médiation...).
- Les différentes techniques de négociation (conflictuelle, coopérative et leviers)
- Mise en pratique

Résoudre le conflit avant sa manifestation : le principe de prévention

- Sensibilisation et formation à l'écoute de soi et des autres au cœur de l'organisation (conscience émotionnelle, communication non violente et non verbale...)
- Définir clairement les règles et bonnes pratiques à l'avance pour le développement d'un référentiel commun.

Formateur interne



Mickaël URIEN
Consultant Senior

Expert des ressources humaines et de la gestion de projet, Mickaël a pu transposer ses connaissances pour les appliquer au secteur privé et répondre aux problématiques des représentants des Ressources Humaines

Public

Salariés du privé

Locaux adaptés aux besoins des PMR

Pré-requis

Les fondamentaux RH

Participants

6 minimum - 10 maximum

Méthodes pédagogiques et d'évaluation

- Auto-positionnement
- Méthode active (exposés théoriques et mises en situation)
- Evaluation des acquis (quiz de connaissances)
- Enquête de satisfaction à chaud

Durée

1 journée (7 heures)

Tarif

A partir de 250 € TTC par participant par jour.
A ajuster après échanges commerciaux



MENER SES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Objectif de formation

Être en capacité de mettre en place et d'animer les entretiens RH dans son organisation

Objectifs pédagogiques

- ⊕ Motiver et faire progresser individuellement les apprenants dans le domaine des entretiens professionnels
- ⊕ Adopter les bases d'une méthodologie de conduite d'entretien.
- ⊕ Maîtriser les attendus et les outils.

Programme - Déroulé de la formation

Les bases de l'entretien professionnel :

- Les enjeux et objectifs de l'entretien, les points clés

Le plan de développement du collaborateur :

- Les objectifs d'un plan de développement du collaborateur
- Les éléments clés d'un plan de développement
- Les étapes de mise en œuvre d'un plan de développement

Les étapes de réalisation :

- Préparer l'entretien
- Faire le bilan de l'année écoulée
- Évaluer les résultats et les compétences
- S'orienter vers le futur
- S'appuyer sur le support d'entretien

Fixer des objectifs et évaluer :

- Identifier les différents types d'objectifs
- Rédiger des objectifs alignés avec la stratégie globale
- Objectiver son évaluation en s'appuyant sur des faits

Savoir-faire relationnel dans l'entretien :

- Utiliser les comportements adaptés
- Féliciter et formuler une critique constructive
- Repérer son style d'écoute
- Gérer les situations difficiles et les risques liés à l'évaluation

Formateur interne



Mickaël URIEN
Consultant Senior

Expert des ressources humaines et de la gestion de projet, Mickaël a pu transposer ses connaissances pour les appliquer au secteur privé et répondre aux problématiques des représentants des Ressources Humaines

Public

Salariés du privé

Locaux adaptés aux besoins des PMR

Pré-requis

Les fondamentaux RH

Participants

6 minimum - 10 maximum

Méthodes pédagogiques et d'évaluation

- Auto-positionnement
- Méthode active (exposés théoriques et mises en situation)
- Evaluation des acquis (quiz de connaissances)
- Enquête de satisfaction à chaud

Durée

1 journée (7 heures)

Tarif

A partir de 250 € TTC par participant par jour.
A ajuster après échanges commerciaux



GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Objectif de formation

Être en capacité de construire et d'animer la GEPP au sein de son organisation

Objectifs pédagogiques

- ✚ Maitriser les objectifs et les enjeux de la GEPP.
- ✚ S'approprier la démarche méthodologique de construction et déclinaison de la GEPP.
- ✚ Maîtriser les outils de la GEPP.

Programme - Déroulé de la formation

Les bases de la GEPP:

- Définition, enjeux et objectifs, nouveautés par rapport à l'ancienne version (la GPEC), cadre réglementaire
- Leviers mobilisés

Les étapes de construction de la GEPP :

- Diagnostiquer l'existant : lister les forces en présences, identifier les problématiques rencontrées, les contraintes externes et les tendances du marché, analyser les besoins de l'organisation
- Définir la stratégie : étudier les scénarii d'évolution, évaluer les efforts et les gains associés, définir les objectifs
- Déterminer le plan d'action : en fonction des objectifs, décliner les chantiers à mener. Il peut s'agir de campagnes de formations, de recrutements, d'évolution des postes, de promotion, etc.

Évaluer les actions :

- Identifier les indicateurs de performance cohérents par rapport aux objectifs
- Relever les indicateurs et procéder aux réajustements éventuels

Formateur interne



Mickaël URIEN
Consultant Senior

Expert des ressources humaines et de la gestion de projet, Mickaël a pu transposer ses connaissances pour les appliquer au secteur privé et répondre aux problématiques des représentants des Ressources Humaines

Public

Salariés du privé

Locaux adaptés aux besoins des PMR

Pré-requis

Les fondamentaux RH

Participants

6 minimum - 10 maximum

Méthodes pédagogiques et d'évaluation

- Auto-positionnement
- Méthode active (exposés théoriques et mises en situation)
- Evaluation des acquis (quiz de connaissances)
- Enquête de satisfaction à chaud

Durée

1 journée (7 heures)

Tarif

A partir de 250 € TTC par participant par jour.
A ajuster après échanges commerciaux





NEPSIO CONSEIL

Partenaire de vos projets

Cabinet de stratégie, d'audit et de conseil spécialisé dans les projets de transformation organisationnelle, RH et digitale sur le grand Ouest.

Contact



12 rue de la Haltinière
44300 NANTES



02 51 82 37 49



contact@nepsio.com



Lundi – Vendredi
9h – 19h

Réseaux sociaux

Retrouvez-nous sur LinkedIn, Twitter et Youtube et abonnez-vous à nos fils d'actualité



CATALOGUE DE FORMATION

