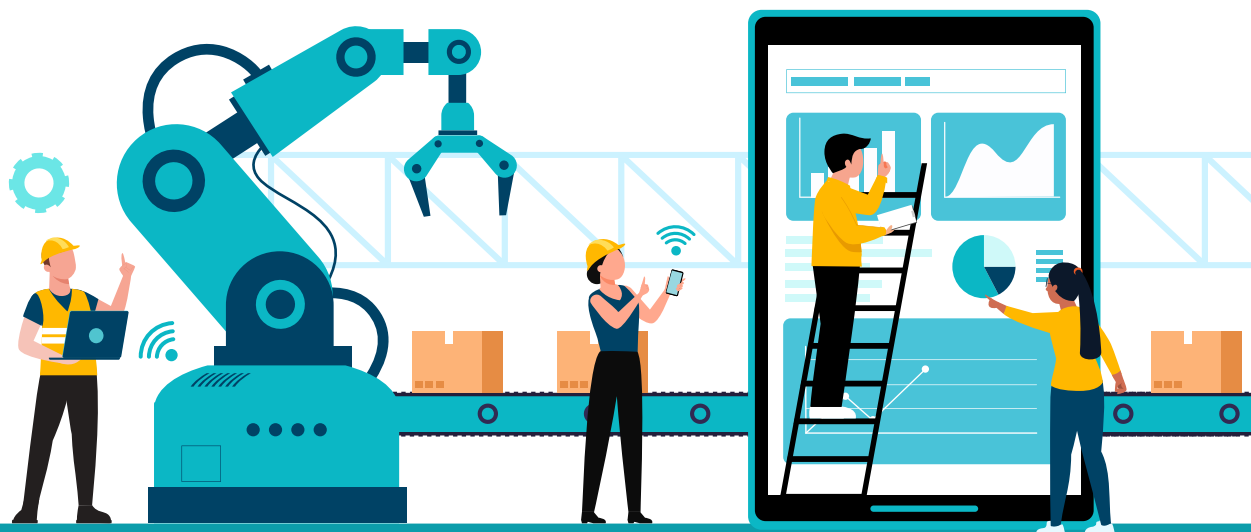


# PERSPEKTIVE

..... CONSEIL .....

EN RESSOURCES HUMAINES  
& MANAGEMENT

.....





### Thierry ANDRIN

- Responsable RH opérationnel durant 15 ans
- Consultant, Formateur et Coach depuis 10 ans

Missions de conseil stratégique (diagnostic RH, évolutions de processus, réflexions sur des politiques RH...) et des interventions plus opérationnelles (accompagnement, formation, outils de GRH...).

#### Domaines de Compétences

- Parcours d'accueil et intégration de salariés
- Conduite des entretiens individuels (annuel, professionnel)
- Démarche GPEC
- Management d'équipes opérationnelles
- Relations sociales, la mise en place du CSE
- Tutorat en entreprise



### Isabelle DUPONT

- Psychologue du travail spécialiste des transitions professionnelles et de la transmission des savoir-faire
- Consultante et Formatrice

Missions de conseil auprès des individus ou des organisations de travail (diagnostic RH, accompagnement au changement, analyse du travail réel, organisation du travail...) et des interventions plus opérationnelles autour des compétences (évaluation, développement et transmissions des compétences...).

#### Domaines de Compétences

- Formalisation de la transmission des compétences
- Évolution et transitions professionnelles
- Savoir-être et posture professionnelle
- Accompagnement de projets professionnels
- Gestion de conflits



### Delphine PIVETEAU

- Psychologue du Travail
- Consultante et Coach

Missions d'accompagnement - conseil, coaching, formation - auprès des individus et des organisations (compétences et profil de personnalité professionnelle, évolution professionnelle, ingénierie pédagogique et de formation, outils de GRH...)

#### Domaines de Compétences

- Analyse d'activité, de compétences
- Transition, mobilité, projet professionnel
- Ingénierie pédagogique
- Gestion des Soft Skills : confiance, coopération, communication, intelligence émotionnelle, leadership, relation aux autres
- Intégration d'un salarié
- Conduite des entretiens individuels (annuel, professionnel)

## QUI SOMMES-NOUS ?

Perspektive est un **cabinet de Conseil en Ressources Humaines et Management** créée en 2016 par Thierry ANDRIN.



Actif sur les **bassins d'emploi de Nantes et de Saint-Nazaire**, Perspektive se développe depuis ses origines auprès d'une **clientèle PME / PMI** soucieuse de valoriser les femmes et les hommes qui composent l'entreprise.

Ce positionnement a permis de développer une **collaboration de proximité avec les dirigeants** et de parler un langage compréhensible, facilitant largement une mise en œuvre rapide des recommandations.

Perspektive s'appuie sur un **réseau de partenaires** éprouvés au cours des années dans les thématiques : financement de formations, bilans de compétences, appui des Directions.

### 3 domaines d'activités

Perspektive a vocation à accompagner ses clients dans trois domaines d'activités :

Le Conseil RH Opérationnel

La formation en Ressources Humaines et Management

L'accompagnement individuel ou collectif (coaching)



## DÉONTOLOGIE ET PRINCIPES DES INTERVENTIONS

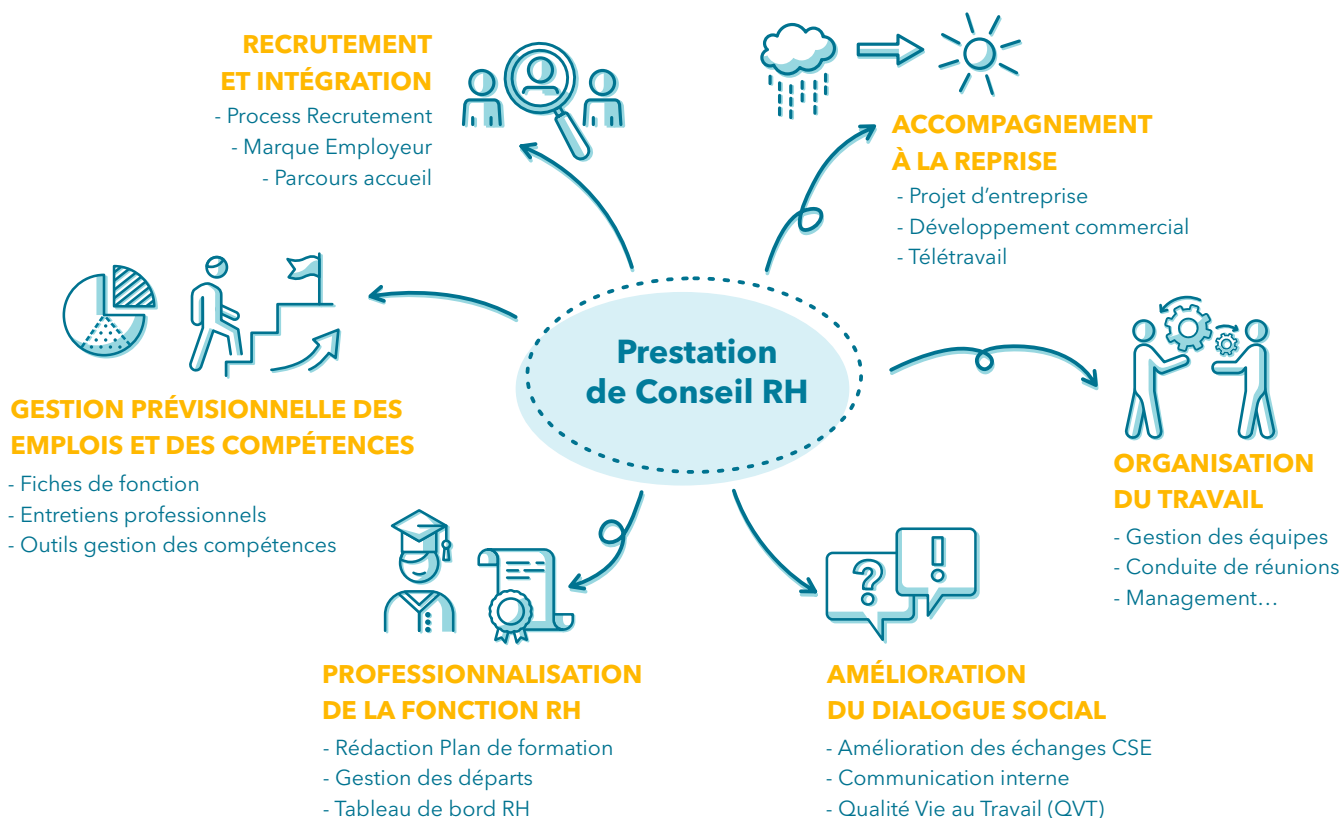
Ces principes, garants de notre efficacité et de notre déontologie, sont au nombre de quatre :

- Un réel engagement de la Direction à mettre en œuvre un accompagnement RH personnalisé destiné à développer et pérenniser la structure.
- Une volonté partagée par la Direction de valoriser les équipes au travers de l'accompagnement réalisé.
- Une vérification de nos capacités à apporter une valeur ajoutée à l'organisation. Ceci selon la Convention Collective appliquée, le secteur d'activité et la maturité RH de l'organisation.
- Une liberté d'expression des salariés et acteurs de l'organisation tout en préservant la confidentialité des échanges.

## Prestation Conseil Ressources Humaines

Cet outil vous permettra de professionnaliser vos pratiques RH (recrutement, formation, management, utilisation des entretiens individuels...)

### Les sujets abordés avec la PCRH



### Les modalités\*



\*sous réserve de l'accord de votre OPCO

### Secteurs d'activité dans lesquels nous sommes intervenus

Charpente bois, entreprise d'agencement, organismes de formation, découpe de volailles, mécano soudure, groupement d'employeurs, accessoiriste 2 roues...

POUR ALLER PLUS LOIN

<https://pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr/Prestation-conseil-en-ressources-humaines-a-destination-des-TPE-PME>



### Le principe de la PCRH

La PCRH est destinée à une entreprise de moins de 250 salariés, elle permet de bénéficier d'un accompagnement en RH cofinancé par l'Etat et votre OPCO.

**Durée moyenne de la prestation : 6 jours**

(sous format demi-journées ou journées)

Format présentiel ou distanciel

Appui opérationnel

Réponses à des enjeux clés

# PARCOURS D'INTÉGRATION FORMATION

## ► Le principe du Contrat de professionnalisation

Votre nouveau collaborateur en CDD ou CDI, bénéficiera d'un **parcours d'accompagnement** d'une durée comprise entre 6 et 12 mois (de 150 à 450 heures de formation).

La mise en place du **parcours de formation** et le **suivi du nouvel embauché** seront assurés par un consultant PERSPEKTIVE en appui de votre **tuteur interne**.

Cet outil vous permettra de personnaliser les parcours d'intégration / formation de vos nouvelles recrues.

Fidélisation des salariés

Identification des compétences clés

Valorisation des formateurs internes

## ► Les objectifs du parcours d'intégration formation

### INTÉGRATION

Structurer le parcours d'accueil du nouvel arrivant et favoriser son intégration dans un collectif de travail.

### PROFESSIONNALISATION

Faciliter la montée en compétences des équipes et apporter une traçabilité à la transmission des bonnes pratiques professionnelles.

### FORMATION

Former le collaborateur en fonction des méthodes et des besoins spécifiques de l'entreprise.



## ► Les atouts du parcours d'intégration formation

### VALORISATION

S'appuyer sur les expertises et aptitudes des salariés déjà présents dans la structure.

### MARQUE EMPLOYEUR

Développez votre marque employeur : proposer un parcours d'intégration formation individualisé.

### OUVERTURE

Prenez en compte le regard neuf du nouvel arrivant.



# ENTRETIENS PROFESSIONNELS

## TRANSFORMEZ une contrainte en opportunité !

- Communiquer et fédérer sur les projets de l'entreprise.
- Permettre l'expression des souhaits d'évolution, des projets de formation.
- Concrétiser et favoriser des montées en compétences.
- Clarifier les dispositifs de formation professionnelle continue.



### CONTRAINTE

Tous les 2 ans, l'entretien professionnel est un **rendez-vous obligatoire** entre le salarié et l'employeur.

### SOLUTION

Il est possible pour l'employeur d'**externaliser la réalisation** de ces entretiens professionnels.

### COMMENT ?

En confiant le pilotage et la coordination des entretiens à des **professionnels expérimentés**.



### MODALITÉS

Une **ingénierie** : un accompagnement en mode projet.  
Une **personnalisation de la mission** selon vos pratiques et supports.  
Une **restitution complète**.

### NOTRE EXPÉRIENCE

Des entretiens réalisés dans des **secteurs et domaines diversifiés**.  
Une **consolidation des informations** recueillies.  
La possibilité de rédiger votre **plan de formation**.

#### Inscrire l'E.P. dans la vie de l'entreprise

Découverte du projet de l'entreprise, des pratiques internes et ressources RH

#### Conception Planification

Démarche et supports individualisés

#### Mise en œuvre Réalisation

Conduite des entretiens et panorama des dispositifs existants

#### Communication & Restitution

Formalisation individuelle et collective

### DONNÉES CHIFFRÉES

**52%** des salariés ont bénéficié d'un entretien professionnel en 2017-2018.  
Enquête Defis (Guillemot & Sigot)

**12%** des entretiens professionnels débouchent sur un changement de poste ou de fonction.  
Source CNEFP - Céreq

Pour mémoire, la loi du 5 mars 2014 a rendu l'entretien professionnel obligatoire tous les deux ans pour toutes les entreprises. Tous les salariés sont concernés à l'exception des intérimaires, sous-traitants et salariés mis à disposition des entreprises d'accueil





# Les Formations par PERSPEKTIVE

Notre posture consiste à faire vivre **une expérience** aux participants leur permettant d'ancrer concrètement leurs apprentissages.



## ► Exemple de formations déjà réalisées

- Manager une équipe
- Afest : comprendre les enjeux d'une nouvelle modalité pédagogique
- Comprendre l'écosystème de la formation professionnelle continue
- Mettez en place votre CSE
- Conduite de l'entretien professionnel
- Pilotez le plan de développement des compétences

### POUR EN SAVOIR +

- Contenu et déroulement
- Délai de réalisation calendrier
- Pré requis
- Moyens pédagogiques
- Suivi et évaluation
- Appréciation des résultats
- Conditions tarifaires

### CONTACTEZ-NOUS !



Formations personnalisées selon vos attentes et exigences  
Formations accessibles aux personnes en situation de handicap  
Délais d'accès aux formations : au plus tard 3 mois après validation de la demande

**Qualiopi**  
processus certifié

REPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée  
au titre de la catégorie d'action suivante :  
ACTIONS DE FORMATION



## Fabriquer vos compétences !



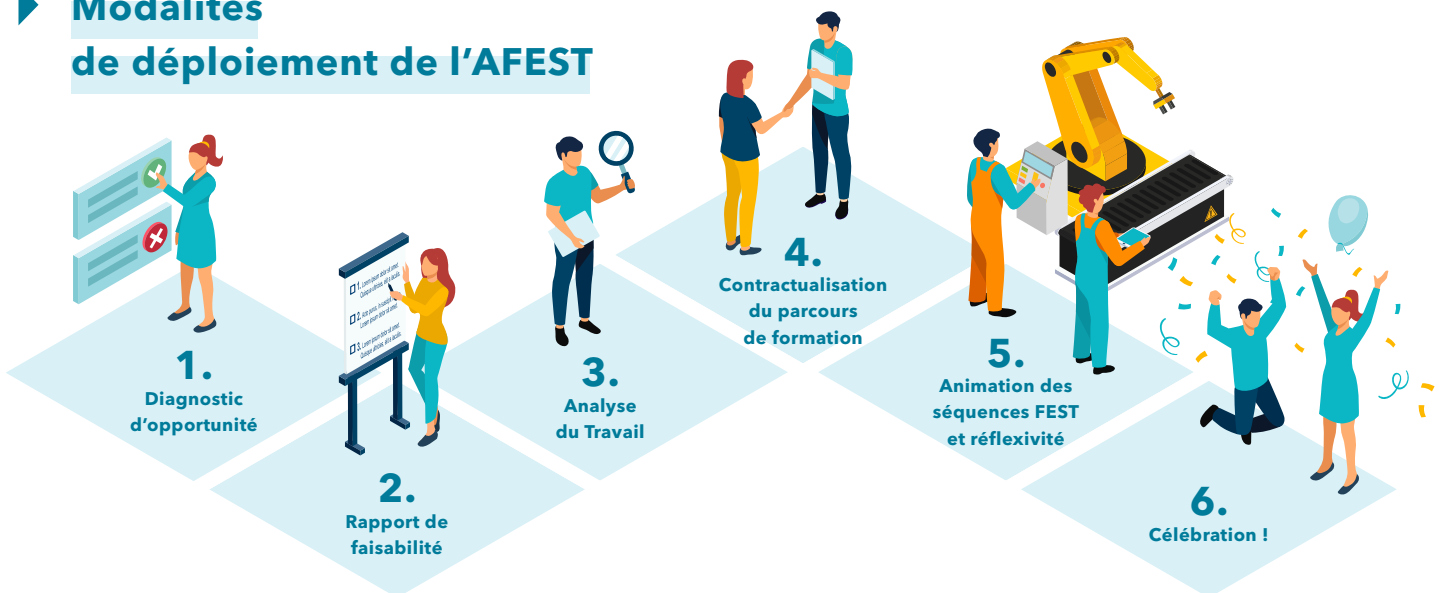
*Tu me dis, j'oublie.  
Tu m'enseignes, je me souviens.  
Tu m'impliques, j'apprends."*

Benjamin FRANKLIN

### ► En quoi consiste l'AFEST ?

Construire un parcours de formation dont le matériau principal est fourni par le travail et caractérisé par la mise en situation et des séquences réflexives.

### ► Modalités de déploiement de l'AFEST



### ► Pourquoi utiliser l'AFEST ?

#### SOLUTION AGILE

une dimension opérationnelle, un développement de compétences "in situ", une formation intentionnelle, planifiée dont vous pilotez l'organisation.

#### SOLUTION AVEC UN APPORT DE PERFORMANCE

une amélioration de vos résultats, une motivation accrue de vos équipes.

### ► Notre ambition

Créer des conditions d'apprentissage qui agissent sur les pratiques professionnelles et les comportements efficaces pour votre entreprise.

