

CULTURE RH



Le Cahier
de *Vacances RH*
2024



N'attendez plus pour faire décoller votre trajectoire professionnelle !



+^{de} 500
programmes
de formation



Se former est une chance !

Google
Avis clients

4.8



note relevée le 13 juin 2024

Retrouvez-nous sur www.comundi.fr

Sommaire

CHECKLIST : Quelles sont les actions à réaliser pour des vacances sereines ?	4
Mots mêlés - Spécial recrutement	5
Sudokus - Niveau facile, niveau moyen.....	5
5 anecdotes RH pour vous faire sourire	6
Les 3 charades des NAO	7
Rébus - Spécial QVCT	8
Mots croisés - Spécial Management	9
LE GRAND QUIZ : êtes-vous incollable en formation professionnelle ?.....	11
Mots mêlés - Spécial paie	13
Rébus - 5 KPIs RH incontournables.....	13
Mots croisés - Spécial RPS	14
Définitions à trous - L'anglicisme chez les RH - 2e édition	16
INTERVIEW de Claire PASCAL, Directrice générale de Comundi	17
CHECKLIST : Comment préparer sereinement la rentrée ?.....	19
Mots croisés spécial égalité H/F	20
Texte à trous - La formation de l'équipe	22
Sudokus - Niveau moyen, niveau difficile	24
Coloriages	25
MES RÉOLUTIONS.....	27
SOLUTIONS DES JEUX.....	28





- Checklist -



Quelles sont les actions à réaliser pour des vacances sereines ?

- Organiser et planifier l'activité des mois d'été :**
 - Organiser des réunions de service afin de préparer les transmissions de dossiers.
 - Identifier les dossiers urgents et sensibles ne pouvant être reportés ou interrompus.
 - Recruter des salariés temporaires si besoin.
 - Demander à vos salariés de communiquer sur leurs dates de congés et sur les contacts qui prendront le relais durant cette période.
 - Planifier des réunions de reprise pour faire le point sur les avancées de dossiers durant les congés.
- Anticiper les éventuels besoins des collaborateurs :**
 - Transmettre aux collaborateurs les informations utiles afin de gérer leurs besoins RH « standards » lors de votre absence, tels que : demande de congés, justification des absences, etc.
 - Mettre en place un système de support RH pour répondre aux questions et préoccupations des employés, notamment sur les questions de paie.
- Définir et mettre à disposition des collaborateurs des outils et ressources :**
 - Mettre en place des outils de suivi et de gestion des tâches accessibles à toute l'équipe pour assurer une coordination de l'activité efficace pendant votre absence.
 - Mettre à jour la documentation interne, telles que les procédures et guides RH.
- Informar les salariés de votre absence et de la date de votre retour.**
- Identifier les sujets sensibles et urgents pour vous laisser le temps de les traiter avant votre départ en congé.**
- Créer un Q&R à destination des salariés :**
 - Identifier les sujets importants (arrêt maladie / demande d'absence exceptionnelle / question sur la paie...) Qui contacter ? Quand contacter ? Comment contacter ?
- Identifier des points de contact externes.** Si vous travaillez avec des partenaires externes comme un cabinet de recrutement, un cabinet comptable, ... informez-les de votre absence et désignez les points de contact respectifs, au sein de votre entreprise et au sein du ou des cabinets.
- Définir et rédiger des procédures de gestion des urgences :** personnes à contacter, actions à prioriser, etc. Comme par exemple lors d'un accident du travail, un dépôt de préavis de grève ou tout autre événement non prévisible.
- Commencer à déléguer les demandes du quotidien à votre back-up afin de vous assurer qu'il soit opérationnel le jour J.**
- Prévoir des back-ups :**
 - Organiser la vie du service RH en fonction des dates de congés.
 - Déterminer à l'avance les rôles de chacun durant les congés et prévoir les temps de formation adéquats.
- Alléger votre agenda sur les deux premiers jours de votre rentrée.**
- Préparer votre déconnexion des réseaux, des notifications et applications professionnelles pour profiter pleinement de vos congés.**
- Organiser votre bureau et rangez l'ensemble de vos dossiers pour partir en vacances l'esprit serein.**



- Mots mêlés -

Spécial recrutement

Mots à trouver :

- Candidats
- Sourcing
- Talents
- ATS
- Onboarding
- Scoring
- Ghosting
- Jobboard
- Compétences
- CV



C	C	O	M	P	É	T	E	N	C	E	S	C	T
G	X	M	G	D	C	J	V	N	F	D	N	Z	A
K	S	V	O	H	N	A	O	S	R	I	R	T	L
C	W	R	G	N	O	V	N	B	L	Y	C	I	E
S	A	L	M	V	B	S	N	D	B	S	M	Q	N
Q	O	N	L	E	C	O	T	O	I	O	V	J	T
K	O	U	C	P	Y	Z	A	I	G	D	A	L	S
J	M	B	R	L	B	L	I	R	N	O	A	R	K
C	X	V	Z	C	I	A	T	S	D	G	C	T	D
C	K	Y	A	S	I	U	F	L	Y	I	X	Z	S
Z	V	K	R	L	A	N	B	A	Q	H	N	U	M
B	Y	F	R	K	M	S	G	I	J	E	H	G	A
S	C	O	R	I	N	G	I	S	A	T	I	O	N
F	M	K	B	Q	N	J	A	V	S	Y	J	M	P

- Sudokus -

Niveau Facile

				4		2	1	9
2		7		5	9	3		
4	1		3	6		8		7
8	7	1	4		3		2	
		6		8		4		
	4		7			9	8	1
1		4		7	8		3	2
		2	9	3				8
5	3	8		1		7		6

Niveau Moyen

7			5		1	4		
	1			4			7	6
	2			6	8			
3	5	7				9		
	4		8	9	7		1	
1						7	6	2
		1	9	2			4	
5	8				6		9	
		2			3			1



- 5 anecdotes RH - pour vous faire sourire

1

« Un de nos salariés a voulu bénéficier des jours de congés spéciaux pour le décès de sa belle-mère (3 jours).

Réponse des RH : "Pas de problème, ces jours sont à poser au moment de l'évènement."

Réponse du salarié : "Non, non, je voudrais les utiliser pour mes congés d'été ..." »



2

« J'ai découvert la relation extra conjugale de 2 collègues lors d'une visio alors qu'ils pensaient que leur caméra était éteinte. Une dizaine de collègues étants présents, c'était très gênant. Ils se sont séparés de leurs conjoints respectifs et se sont mis en couple. »



3

« Mon chef comptable vient me voir pour m'annoncer que l'aide comptable embauchée 15 jours plus tôt dégage une odeur insupportable qui dérange tout le monde et me demande de la recevoir pour lui annoncer le problème. J'avoue que j'ai eu du mal à cadrer et trouver les mots pour le démarrage et l'objet de l'entretien.... »



4

« Une collaboratrice est venue me voir pour me demander si elle avait droit à un jour de congé exceptionnel (décès d'un enfant) pour la mort de son oiseau qu'elle considérait comme son enfant. »



5

« Dans l'ascenseur, discussion avec un collègue d'un autre service :

- Ma sœur cherche du travail, vous recrutez en ce moment ?

- (moi) Oui on a plusieurs offres en ligne, c'est quoi son profil ?

- (lui, 100% sérieux) brune, 1m60... »



»

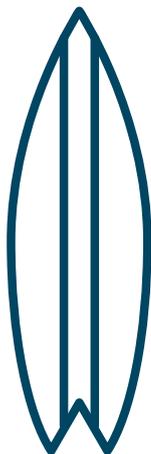
- Charades - les 3 charades des NAO

Facile

- Mon premier précède le mi
- Mon deuxième arrive plusieurs fois/an aux serpents
- Mon troisième permet de sentir
- Mon quatrième est un animal d'égoût
- Mon cinquième est le verbe scier à la 1^{ère} personne du pluriel

Mon tout est la plus négociée et discutée pendant les NAO.

Je suis



Moyen

- Mon premier veut dire jour en espagnol
- Mon deuxième est l'abréviation de "login"
- Mon troisième peut-être rempli de sable ou d'eau
- Mon quatrième permet de couper des matériaux
- Mon cinquième est un cri d'étonnement
- Mon sixième est un déterminant

Mon tout est favorisé et encadré par les NAO

Je suis

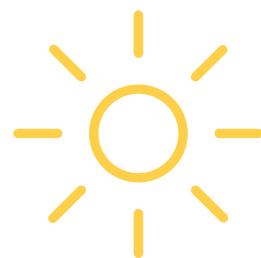


Difficile

- Mon premier peut être lancé
- Mon deuxième signifie donner par disposition
- Mon troisième est donné au nourrisson
- Mon quatrième est dire à l'impératif
- Mon cinquième est l'abréviation de "company"

Mon tout est présent lors des NAO et joue un rôle important.

Je suis



- Rébus spécial -

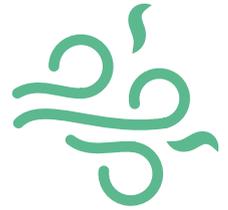
QVCT

1



-----/avoir

2



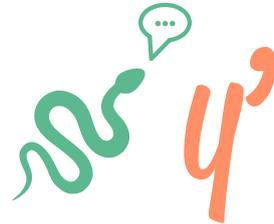
3



Ko'



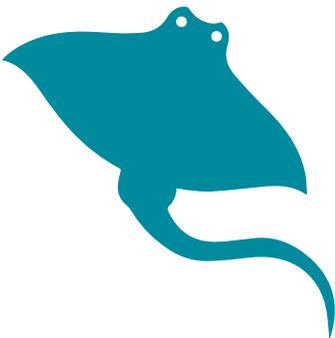
W'



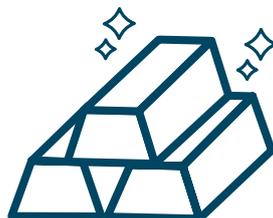
4'

il
elle
--

4

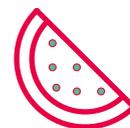


5



- Mots croisés -

les 10 qualités d'un bon Manager



A crossword puzzle grid with 10 numbered starting points:

- 1: Down, 10 cells
- 2: Across, 10 cells
- 3: Across, 8 cells
- 4: Down, 6 cells
- 5: Down, 10 cells
- 6: Across, 8 cells
- 7: Across, 10 cells
- 8: Across, 12 cells
- 9: Across, 6 cells
- 10: Across, 14 cells



Mots à trouver

- 1 Fait d'être à la disposition de quelqu'un.
- 2 Capacité de prendre son destin en main, qui n'attend pas que des événements viennent altérer sa vie.
- 3 Capacité de s'identifier à autrui dans ce qu'il ressent.
- 4 Tendance à s'appuyer sur des faits plutôt que sur de la théorie.
- 5 Sentiment de sa propre insuffisance qui pousse à réprimer tout mouvement d'orgueil.
- 6 Capacité à mener ou conduire d'autres individus ou organisations dans le but d'atteindre certains objectifs.
- 7 Capacité à prendre des décisions dans le cadre de son travail.
- 8 Capacité à accepter des évolutions ou des changements rapidement.
- 9 Sentiment qui porte à accorder à quelqu'un de la considération en raison de la valeur qu'on lui reconnaît.
- 10 Disposition d'esprit inclinant à la compréhension, à l'indulgence envers autrui.

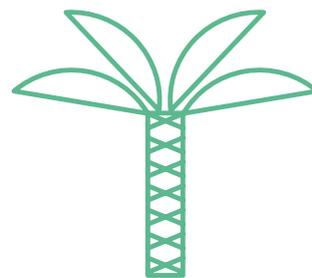


- LE GRAND QUIZ -

êtes-vous incollable en formation professionnelle ?

- 1** Quel est l'un des principaux objectifs de la formation professionnelle en 2024, en réponse aux besoins changeants du marché du travail ?
 - a) Former des spécialistes dans des domaines traditionnels.
 - b) Développer des compétences transversales telles que la résolution de problèmes et la pensée critique.
 - c) Se concentrer uniquement sur les compétences techniques spécialisées.
 - d) Réduire le nombre de formations disponibles pour se concentrer sur les domaines clés.
- 2** Quelle technologie émergente est devenue de plus en plus intégrée dans les programmes de formation professionnelle en 2024 pour offrir des expériences d'apprentissage immersives ?
 - a) Intelligence artificielle
 - b) Réalité augmentée
 - c) Blockchain
 - d) Robotique
- 3** Quel est l'avantage principal de l'utilisation de la microformation dans le paysage de la formation professionnelle en 2024 ?
 - a) Elle offre des certifications officielles reconnues par l'État.
 - b) Elle permet aux apprenants de se concentrer sur des compétences spécifiques en peu de temps.
 - c) Elle est moins chère que les programmes de formation traditionnels.
 - d) Elle est exclusivement basée sur des cours en ligne.
- 4** Quel est l'objectif principal de l'initiative "Plan 500 000" en France en 2024 ?
 - a) Former 500 000 nouveaux enseignants dans le domaine de l'éducation.
 - b) Créer 500 000 nouvelles places de stages pour les jeunes diplômés.
 - c) Former 500 000 demandeurs d'emploi chaque année.
 - d) Augmenter de 500 000 le nombre de places dans les universités françaises.
- 5** Quelle compétence professionnelle devient de plus en plus cruciale dans le monde du travail en constante évolution en 2024 ?
 - a) La maîtrise des compétences techniques spécialisées uniquement.
 - b) La gestion du changement.
 - c) L'utilisation avancée des réseaux sociaux.
 - d) L'écriture manuscrite.
- 6** Quel concept a gagné en popularité dans le domaine de la formation professionnelle, mettant l'accent sur l'apprentissage tout au long de la vie et la reconversion professionnelle ?
 - a) Microlearning
 - b) Upskilling
 - c) Gamification
 - d) Apprentissage adaptatif
- 7** Quel terme désigne l'utilisation de techniques d'apprentissage basées sur les avancées en neurosciences pour optimiser l'efficacité de la formation ?
 - a) Neuroformation
 - b) Neuropédagogie
 - c) Neuroplasticité
 - d) Neurodiversité
- 8** Quelle est l'une des principales caractéristiques de l'apprentissage adaptatif ?
 - a) Personnalisation du contenu en fonction des besoins individuels.
 - b) Utilisation exclusive de supports numériques.
 - c) Limitation des interactions sociales.
 - d) Présentation linéaire du matériel d'apprentissage.
- 9** Quel est l'objectif principal de l'intégration de la neuroformation dans les programmes de formation professionnelle ?
 - a) Augmenter la vitesse d'apprentissage.
 - b) Renforcer la rétention des connaissances.
 - c) Réduire les coûts de formation.
 - d) Améliorer l'accès à la formation.

CULTURE RH



10 Quel terme désigne l'intégration de l'intelligence artificielle dans les processus d'apprentissage pour fournir un feedback personnalisé et des recommandations ?

- a) Apprentissage machine
- b) Apprentissage profond
- c) Apprentissage automatique
- d) Apprentissage supervisé



11 Quel concept, inspiré des neurosciences, consiste à adapter le contenu de formation en fonction des capacités cognitives et des préférences d'apprentissage de chaque individu ?

- a) L'intelligence artificielle
- b) La neuroéducation
- c) Le microlearning
- d) La plasticité cérébrale



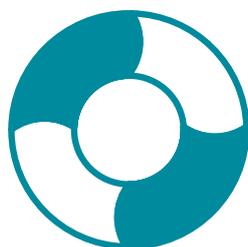
12 Quelle tendance émergente en formation professionnelle met l'accent sur le développement des compétences socio-émotionnelles, telles que l'empathie, la collaboration et la gestion du stress ?

- a) La formation en intelligence émotionnelle.
- b) La formation en développement personnel.
- c) La formation en leadership.
- d) La formation en communication interpersonnelle.



13 Quel terme désigne l'utilisation de données et d'analyses pour mesurer et améliorer l'efficacité des programmes de formation, en identifiant les points forts et les faiblesses ?

- a) La neurofeedback
- b) L'évaluation formative
- c) L'analytique de l'apprentissage
- d) L'assessment center



CULTURE RH

- Mots mêlés -

spécial Paie

Mots à trouver :

- DSN
- Primes
- Régularisation
- Charges
- BOSS
- Congés
- SMIC
- PMSS
- Exonérations
- Salaire

F	J	B	W	Q	B	O	S	S	P	H	W	A	O
R	É	G	U	L	A	R	I	S	A	T	I	O	N
K	B	E	X	O	N	É	R	A	T	I	O	N	S
V	E	D	S	J	K	S	F	J	K	I	B	Z	E
V	Q	I	M	O	C	H	A	R	G	E	S	Q	I
I	I	L	I	K	L	C	A	L	G	H	I	D	C
B	O	S	C	G	D	H	Z	P	A	L	M	I	G
K	D	L	Z	X	B	W	T	P	R	I	J	M	X
B	R	S	X	T	F	Q	E	G	Y	I	R	N	O
C	H	T	E	P	N	N	D	V	F	J	M	E	Y
P	G	E	R	H	T	S	L	S	V	S	U	E	Z
C	O	N	G	É	S	J	Z	W	N	W	R	M	S
U	J	W	N	M	E	S	Q	P	D	C	Q	I	B
F	M	W	P	M	S	S	S	E	T	L	H	A	E

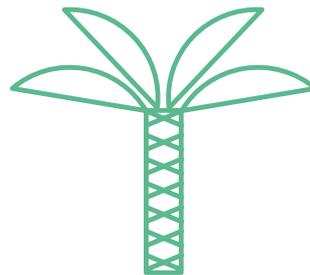
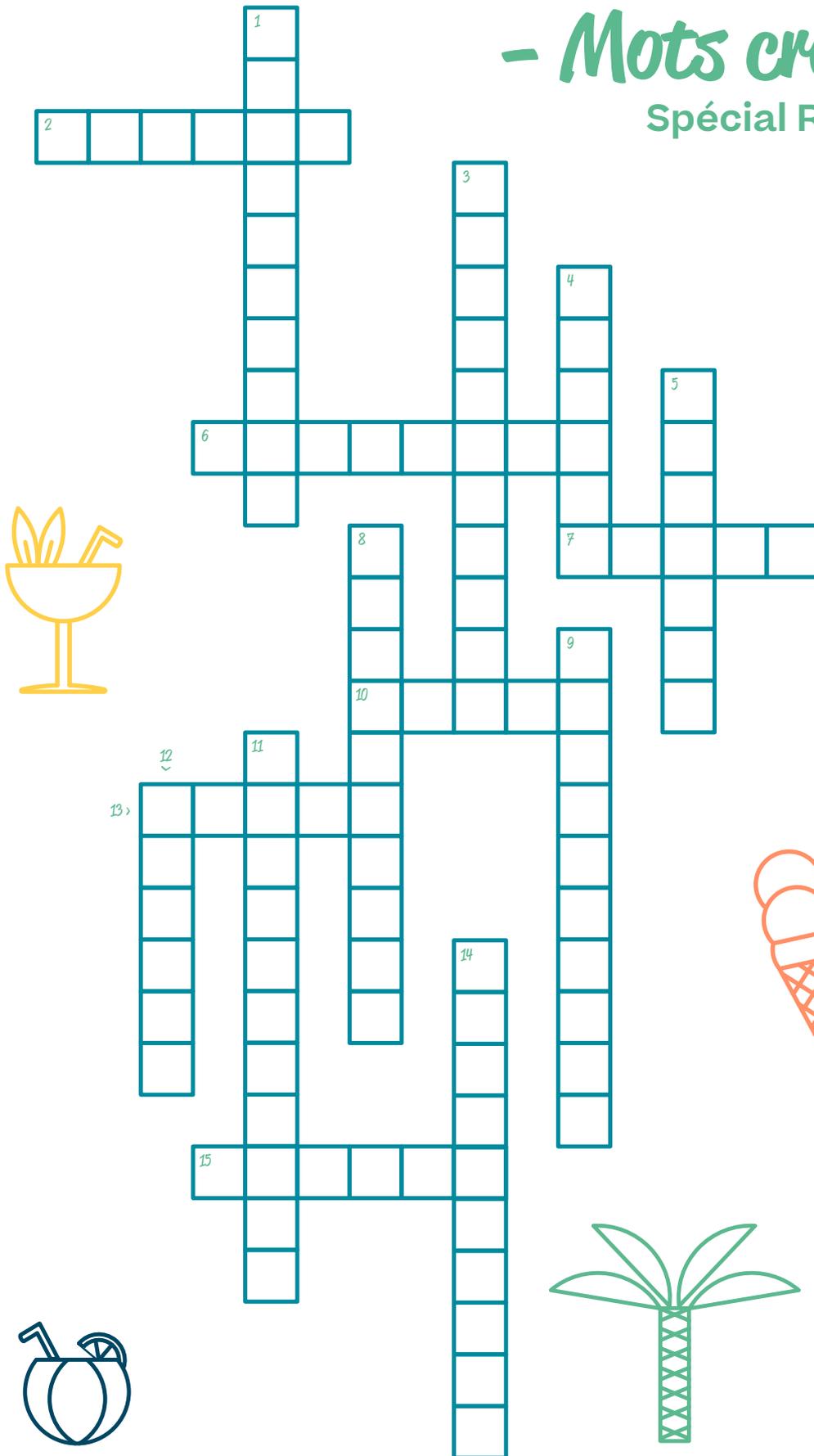
- Rébus -

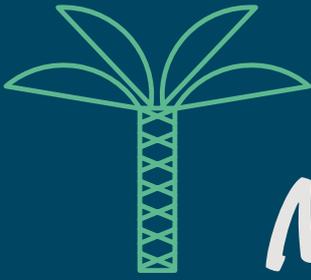
5 KPIs RH incontournables

-
-
-
-
-

- Mots croisés -

Spécial RPS





Mots à trouver

- 1 Identification (d'une maladie, d'un état) d'après ses symptômes.
- 2 Relatif aux fonctions intellectuelles, au psychisme.
- 3 Phénomène d'absences répétées alors que la présence est requise.
- 4 Situation de tension nerveuse excessive, traumatisante pour l'individu.
- 5 Syndrome d'épuisement professionnel caractérisé par une fatigue physique et psychique.
- 6 Caractère de ce qui se manifeste, se produit ou produit ses effets avec une force intense, brutale et souvent destructrice.
- 7 Fonctionnement plus ou moins harmonieux de l'organisme, sur une période assez longue.
- 8 Aspects matériels, organisationnels et psychosociaux dans lesquels est exercée l'activité professionnelle.
- 9 Aller jusqu'au bout de ses forces, perdre toute son énergie à faire quelque chose, y employer toute son activité, s'y évertuer.
- 10 Instrument que les employeurs ont l'obligation de mettre en place dans une démarche de prévention des risques.
- 11 Violence fondée sur des rapports de domination et d'intimidation.
- 12 Arrangement entre deux ou plusieurs parties pour régler un différend, définir les modalités d'une entente.
- 13 Établissement public administratif ayant pour vocation d'améliorer les conditions de travail.
- 14 Ensemble des actions, des attitudes et comportements qui tendent à éviter la survenue de maladies ou de traumatismes ou à maintenir et à améliorer la santé.
- 15 Moyen mis en œuvre en vue d'un résultat déterminé.

CULTURE RH

- Définitions à trous - l'anglicisme chez les RH.



1 Les mettent à profit leur vaste savoir-faire, leur réputation et leurs réseaux pour servir une ou plusieurs entreprises, souvent à temps partiel et de manière non exclusive.



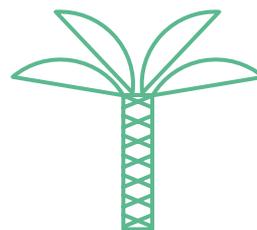
2 Pour réseauter ou accueillir les nouvelles recrues, les « », des cafés (plus ou moins) aléatoires, cassent les cloisonnements entre les différents départements d'entreprise.

3 Le est l'absence de bureau attribué. L'employé peut travailler dans un nouvel espace de travail chaque jour (open space, salle de réunion, coworking).



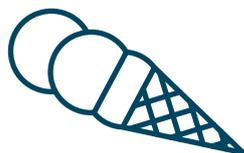
4 Le fait pour une entreprise de taire ou de minorer ses efforts en matière de développement durable s'appelle le

5 Les sont des attributs personnels qui permettent à quelqu'un d'interagir efficacement et harmonieusement avec d'autres personnes.



6 Etat d'ennui, de frustration et de désengagement professionnel provoqué par une sous-charge de travail ou un manque de stimulation intellectuelle au travail, c'est le

7 L'....., ou externalisation, consiste pour l'entreprise à confier tout ou partie d'une fonction métier à un prestataire externe.



8 Il s'agit d'une approche qui permet d'adapter les différents paramètres d'une formation à chaque apprenant, selon son profil et ses besoins, c'est l'.....

9 L'..... est un processus d'accompagnement d'un ou plusieurs salariés vers un emploi en dehors de leur entreprise d'origine.



10 Apparu dans les années quatre-vingt, l'..... permet d'évaluer objectivement les qualités et la motivation d'un candidat à un poste particulier.

L'INTERVIEW

Claire PASCAL

Directrice générale de Comundi



Comment profiter de l'été pour inciter les collaborateurs à repenser à leur avenir professionnel ?

En quoi la période estivale peut être bénéfique pour penser son avenir professionnel et faire mûrir des choix stratégiques pour sa carrière ?

Ralentissement de l'activité, rythme de travail différent, des collaborateurs en congés, l'été est un moment privilégié pour **prendre du recul sur ses pratiques professionnelles et sur l'adéquation entre son activité professionnelle et ses aspirations.**

C'est le moment pour **se poser les bonnes questions** et chercher des réponses et des idées "out of the box". C'est aussi le moment pour prendre du temps pour échanger avec ses collègues ou collaborateurs et redonner du sens à son engagement au travail. En tant que professionnels des RH, vous pouvez guider les collaborateurs qui s'interrogent afin d'objectiver leur démarche et de la documenter.

Comment procéder pour mener de manière pertinente cette introspection professionnelle ?

Il faut prendre le temps de se poser et de faire un point sur ce qui fait notre quotidien et les **objectifs que nous cherchons à atteindre.** Seront interrogés la variété des tâches, leur technicité, ce qui fait notre quotidien et ce qui nous intéresse ou ne nous intéresse pas ou plus. Un poste peut avoir évolué et le ratio entre les tâches avoir changé. Il est important de s'interroger sur le sens de notre investissement au travail à date.

Cette analyse doit nous amener à mesurer aussi le ratio entre la progression réalisée dans la réalisation des missions qui nous sont confiées et l'investissement consenti.

C'est un travail personnel mais qui peut être accompli avec un professionnel des RH ou un collègue de confiance.

Comment articuler cette analyse avec la projection dans son avenir professionnel ?

Outre la réalité de nos missions, il faut s'interroger sur les **évolutions possibles du poste à court et moyen terme** en fonction des mutations rapides qu'elles soient digitales ou sociétales ou autres.

Penser son avenir c'est se projeter dans un métier en évolution en tant que tel et/ ou dans un contexte professionnel donné.

La bonne question est = **ai je envie de continuer dans ce métier dans ce contexte ou dans un autre contexte ou dois-je repenser mon orientation et envisager une reconversion ?**

Une autre question est aussi : **quel impact puis-je avoir sur mon environnement de travail afin de le rendre plus conforme à mes aspirations ?**

Comment identifier une reconversion professionnelle pertinente et motivante ?

En tant que professionnels des RH, vous pouvez largement **aider les collaborateurs en demande sur le contenu d'une éventuelle reconversion professionnelle**. Connaître ses aspirations, identifier ses compétences et ses potentiels, identifier un métier ou un environnement professionnel motivant, la démarche doit être méthodique pour faire un choix éclairé et pertinent.

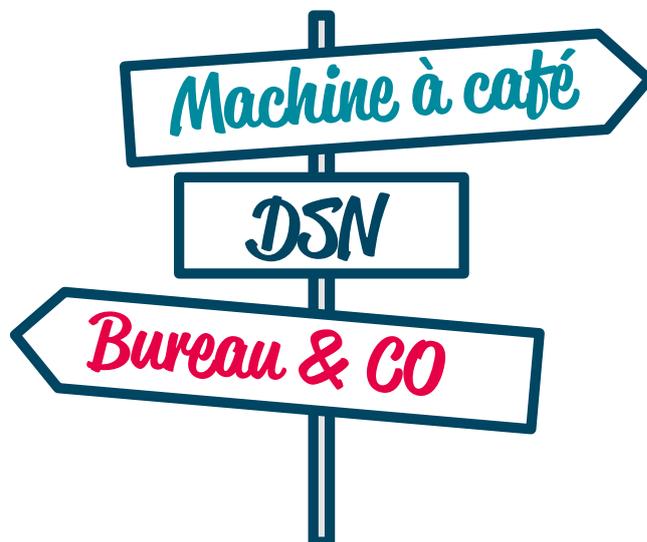
Aujourd'hui les reconversions professionnelles sont souhaitées par des actifs de plus en plus jeunes et ce, plusieurs fois dans une carrière. Il est important que les professionnels des RH puissent s'outiller pour les accompagner. Et profiter de la trêve estivale pour poser une réflexion et se poser les bonnes questions.



- CHECKLIST -

Comment préparer sereinement la rentrée ?

- Anticiper la reprise avant même de partir en congés en planifiant la première journée de retour.**
 - Consacrer du temps à votre remise à jour, notamment en effectuant un tri de vos e-mails en fonction de leur priorité et de leur délai de traitement, en réalisant votre veille RH, sociale et juridique, etc.
 - Organiser une réunion avec les membres de l'équipe pour recueillir leurs retours sur l'avancement des projets et des dossiers, ainsi que sur tout autre événement imprévu qui aurait pu survenir en votre absence.
- Se reconnecter à votre réseau et à vos notifications. En profiter également pour élargir votre réseau.**
- Effectuer une revue complète des indicateurs RH clés, tels que le taux de turn-over, l'absentéisme et la satisfaction des employés, pour identifier les tendances et les domaines nécessitant une attention particulière au cours des prochains mois.**
- Se laisser le temps de reprendre et éviter de planifier des réunions dans les deux ou trois premiers jours de la reprise.**
- En complément de la veille, organiser des sessions de formation (ou de remise à niveau) pour l'équipe RH sur les dernières tendances en matière de réglementation, de recrutement, etc.**
- Préparer une to-do list en reprenant et en priorisant les dossiers laissés en suspens en fonction de leur degré d'urgence.**
- Mettre en place des initiatives de bien-être au travail, telles que des séances de yoga, de méditation, des ateliers de gestion du stress ou autres afin de prolonger les bénéfices des congés d'été.**
- Organiser les semaines à venir en fonction des grandes échéances RH**
 - préparation des budgets, rédaction des trames des entretiens annuels, fixation des objectifs 2023, plan de développement des compétences, ...
- Profiter de la rentrée pour recréer du lien entre collègues et prévoir un repas de rentrée où chacun pourra partager ses souvenirs de vacances.**
- Instaurer de nouvelles habitudes de travail et les conserver sur la durée.**



- Mots croisés -

Spécial BDESE

1 2

3

4

5

6

7

8

9

10

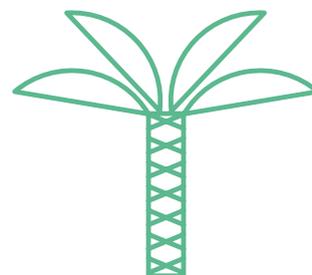
11

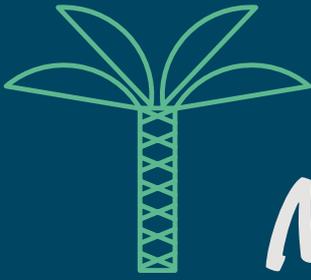
12

13

14

15





Mots à trouver

- 1 À quoi l'on ne peut se soustraire ; qui est exigé par la loi.
- 2 Ensemble des sommes remises à une personne en échange d'un travail ou d'une prestation.
- 3 Ancienne appellation de BDESE.
Intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes.
- 4
- 5 Qui se rapporte à une société, à une collectivité humaine considérée comme une entité propre.
- 6 Instance de représentation du personnel dans l'entreprise, elle doit être mise en place dans les entreprises de 11 salariés et plus.
- 7 Réunir en un même lieu.
- 8 Examen croisé de différentes paroles, qui toutes engagent leur auteur.
- 9 Élément qui sert de base à un raisonnement, de point de départ pour une recherche.
- 10 Ensemble des éléments (biotiques ou abiotiques) qui entourent un individu ou une espèce et dont certains contribuent directement à subvenir à ses besoins.
- 11 Absence de toute discrimination entre les êtres humains, sur le plan de leurs droits.
- 12 Encourues par l'employeur si la BDESE n'est pas mise en place.
- 13 Personne qui a reçu pouvoir d'agir au nom de quelqu'un.
- 14 Direction prise par une activité, une action.
- 15 Instances ayant pour mission de représenter les salariés auprès de l'employeur.



- Texte à trous -

La création d'un organisme de formation : de l'idée à la réalité, une épopée lumineuse

Liste des mots à positionner dans le texte

- | | | | |
|--------------------------|---------------------------|-------------------------|----------------------------------|
| 1. Acquis | 8. CPF | 16. Formateurs | 23. Référentiel national qualité |
| 2. Active | 9. Déclaration d'activité | 17. France compétences | 24. Savoir |
| 3. Amélioration continue | 10. DREETS | 18. OPCO | 25. Stratégiques |
| 4. Atteinte | 11. Educatives | 19. Pédagogiques | |
| 5. Certificats | 12. Evaluation | 20. Professionnellement | |
| 6. Compétences | 13. Employeurs | 21. Publics cibles | |
| 7. Contrats de formation | 14. Expérientiel | 22. Qualiopi | |
| | 15. Feedbacks | | |



Il était une fois, dans le paisible village de Savoirville, une jeune entrepreneuse du nom d'Aurore animée par une ambition dévorante : créer son propre organisme de formation. Depuis son plus jeune âge, Aurore avait toujours été passionnée par le partage du savoir et le développement des Elle était convaincue que chacun méritait l'opportunité de se former et de s'épanouir

Déterminée à concrétiser son rêve, Aurore se lança dans une quête aussi exaltante que périlleuse. Aurore réfléchit soigneusement à la vision et à la mission de son organisme, détermina les domaines de formation qu'elle souhaitait couvrir ainsi que les qu'elle visait, définissant ainsi ses objectifs

Une fois son plan établi, Aurore se plongea dans les démarches

administratives pour donner vie à son projet et obtenir les autorisations nécessaires auprès des organismes gouvernementaux compétents. Elle enregistra notamment son organisme de formation auprès de la pour obtenir son numéro de , et prit soin de rédiger les documents nécessaires en veillant à respecter les législations en vigueur, tels que les et règlements intérieurs, garantissant ainsi le bon fonctionnement de son organisme.

Vint ensuite le moment crucial de concevoir les programmes de formation. Aurore veilla à ce que ses formations soient adaptées aux besoins du marché du travail, en proposant des compétences recherchées par les , en favorisant l'inclusion sociale et professionnelle, et en intégrant les dernières avancées en matière de

CULTURE RH

pédagogie. Elle identifia les besoins de ses futurs apprenants, définissant les objectifs et élaborant un programme détaillé.

Elle sélectionna avec soin les méthodes, supports et modalités pédagogiques les plus appropriés. De la méthode expositive à l'apprentissage, et de la formation présentielle aux modules d'apprentissage en ligne, il existait toute une multitude de modalités d'apprentissage et d'outils pédagogiques, pour la plupart articulés autour de la pédagogie qui favorise l'engagement des apprenants et les encourage à être acteur dans la construction de leur

Une fois les fondations posées, Aurore recruta avec soin une équipe de qualifiés et passionnés partageant sa vision de l'apprentissage, capables d'inspirer et de guider les apprenants sur le chemin de la connaissance. Aurore équipa également ses locaux de technologies, garantissant ainsi un environnement propice à l'apprentissage et à l'innovation.

Lorsque tout fut en place, Aurore lança la promotion de son organisme de formation.

Au fil du temps, les premiers apprenants affluèrent. Aurore analysa leur demande d'inscription, effectua le positionnement de leurs préalables, puis se consacra avec dévouement à les accompagner tout au long de leur parcours de formation. Ainsi, pendant des semaines, les apprenants se plongèrent corps et âme dans les cours et les ateliers, absorbant chaque parcelle de savoir

comme une éponge assoiffée. Elle avait également mis en place des mécanismes rigoureux d'..... pour mesurer leurs progrès et évaluer l'..... des objectifs fixés.

Enfin, vint le jour tant attendu de la fin de la formation. Aurore délivra les de réalisation aux participants et recueillit leurs, évaluant ainsi l'efficacité de la formation et identifiant les axes d'amélioration pour les prochaines sessions.

Mais l'aventure et l'investissement d'Aurore ne s'arrêtaient pas là. Tout au long du processus, elle devait assurer la conformité de ses actions de formation aux dispositions légales et réglementaires, s'assurer de la qualité des programmes proposés, et veiller à l'..... de son organisme conformément aux exigences et critères qualités du (RNQ) de la formation professionnelle.

Aurore ayant voulu rendre ses formations éligibles au et autres financements publics et mutualisés comme ceux des, elle avait en parallèle concrétisé ses engagements qualités en obtenant la certification, Elle avait également fait une demande d'enregistrement aux répertoires nationaux de pour rendre ses formations certifiantes.

Mais finalement, après d'innombrables efforts et sacrifices, voir les apprenants métamorphosés par leur parcours se tenir devant elle était la plus belle récompense pour Aurore : le fruit de son travail acharné et de son investissement sans faille.

- Sudokus -

Niveau moyen

						1		6
9		1	8		2		4	
							2	
							7	
	9	6	7	4		3		
	8				1	4		
	7			1				
1				9		6		
			4	5	6			7

Niveau difficile

	2				7		9	3
		4			3			1
	7		8					
					5	4		
1		3				9	2	
8			9		2			7
5		2		3			6	
			5					9

CULTURE RH

- Coloriages -

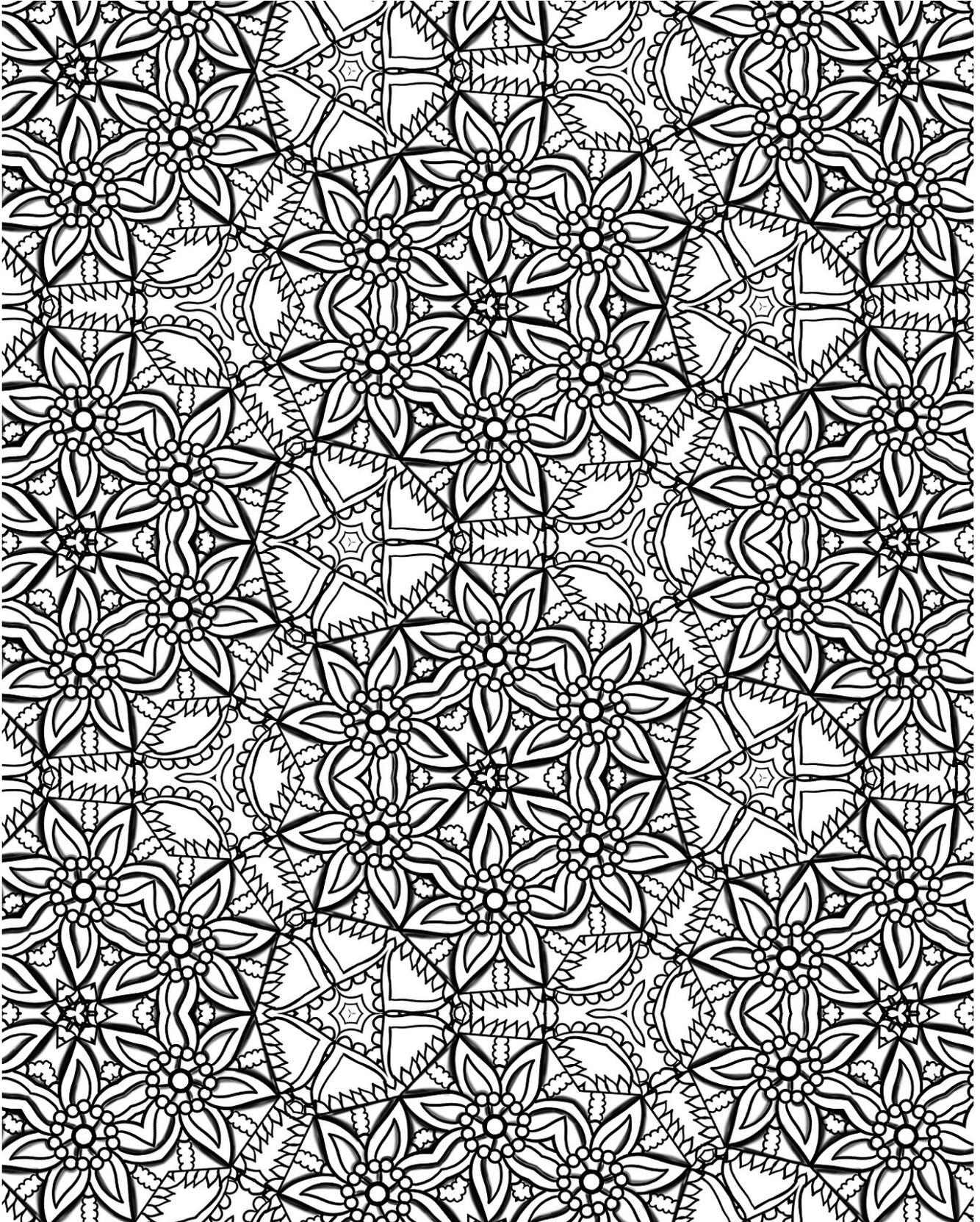
1 pour les enfants



CULTURE RH

- Coloriages -

1 pour les grands enfants



- Mes résolutions -

Mes résolutions pour les vacances d'été 2024

-
-
-
-
-
-
-
-

Mes résolutions pour la rentrée 2024

-
-
-
-
-
-
-
-

CULTURE RH

- Solutions -

Page 5 **Mots mêlés**
Spécial recrutement

C	C	O	M	P	É	T	E	N	C	E	S	C	T
G	X	M	G	D	C	J	V	N	F	D	N	Z	A
K	S	V	O	H	N	A	O	S	R	I	R	T	L
C	W	R	G	N	O	V	N	B	L	Y	C	I	E
S	A	L	M	V	B	S	N	D	B	S	M	Q	N
Q	O	N	L	E	C	O	T	O	I	O	V	J	T
K	O	U	C	P	Y	Z	A	I	G	D	A	L	S
J	M	B	R	L	B	L	I	R	N	O	A	R	K
C	X	V	Z	C	I	A	T	S	D	G	C	T	D
C	K	Y	A	S	I	U	F	L	Y	I	X	Z	S
Z	V	K	R	L	A	N	B	A	Q	H	N	U	M
B	Y	F	R	K	M	S	G	I	J	E	H	G	A
S	C	O	R	I	N	G	I	S	A	T	I	O	N
F	M	K	B	Q	N	J	A	V	S	Y	J	M	P

Page 5 **Sudokus**
Niveau Facile

6	5	3	8	4	7	2	1	9
2	8	7	1	5	9	3	6	4
4	1	9	3	6	2	8	5	7
8	7	1	4	9	3	6	2	5
9	2	6	5	8	1	4	7	3
3	4	5	7	2	6	9	8	1
1	9	4	6	7	8	5	3	2
7	6	2	9	3	5	1	4	8
5	3	8	2	1	4	7	9	6

Page 5 **Sudokus**
Niveau Moyen

7	6	9	5	3	1	4	2	8
8	1	3	2	4	9	5	7	6
4	2	5	7	6	8	1	3	9
3	5	7	6	1	2	9	8	4
2	4	6	8	9	7	3	1	5
1	9	8	3	5	4	7	6	2
6	3	1	9	2	5	8	4	7
5	8	4	1	7	6	2	9	3
9	7	2	4	8	3	6	5	1

Page 7 **Charades**
les 3 charades des NAO

rémunération, dialogue social, délégués syndicaux

Page 8 **Rébus spécial**
QVCT

- Bien-être
- Questionnaire
- Déconnexion
- Référent
- Accord

Page 9 **Mots croisés**
les 10 qualités d'un bon Manager

1. Disponibilité
2. Proactivité
3. Empathie
4. Pragmatisme
5. Humilité
6. Leadership
7. Autonomie
8. Adaptabilité
9. Respect
10. Bienveillance

Page 11 **LE GRAND QUIZ**
êtes-vous incollable en formation professionnelle ?

1. b) Développer des compétences transversales telles que la résolution de problèmes et la pensée critique
2. b) Réalité augmentée
3. b) Elle permet aux apprenants de se concentrer sur des compétences spécifiques en peu de temps
4. c) Former 500 000 demandeurs d'emploi chaque année
5. b) La gestion du changement
6. b) Upskilling
7. b) Neuropédagogie
8. a) Personnalisation du contenu en fonction des besoins individuels
9. b) Renforcer la rétention des connaissances
10. c) Apprentissage automatique
11. b) La neuroéducation
12. a) La formation en intelligence émotionnelle
13. c) L'analytique de l'apprentissage

Page 13 **Rébus**
5 KPIs RH incontournables

- pyramide des âges
- mobilité interne
- masse salariale
- absentéisme
- turn-over

Page 14 **Mots croisés**
Spécial RPS

1. Diagnostic
2. Mental
3. Absentéisme
4. Stress
5. burnout
6. Violence
7. Santé
8. Conditions
9. Epuisement
10. DUERP
11. Harcèlement
12. Accord
13. ANACT
14. Prévention
15. Mesure

Page 13 **Mots mêlés**
spécial Paie

F	J	B	W	Q	B	O	S	S	P	H	W	A	O
R	É	G	U	L	A	R	I	S	A	T	I	O	N
K	B	E	X	O	N	É	R	A	T	I	O	N	S
V	E	D	S	J	K	S	F	J	K	I	B	Z	E
V	Q	I	M	O	C	H	A	R	G	E	S	Q	I
I	I	L	I	K	L	C	A	L	G	H	I	D	C
B	O	S	C	G	D	H	Z	P	A	L	M	I	G
K	D	L	Z	X	B	W	T	P	R	I	J	M	X
B	R	S	X	T	F	Q	E	G	Y	I	R	N	O
C	H	T	E	P	N	N	D	V	F	J	M	E	Y
P	G	E	R	H	T	S	L	S	V	S	U	E	Z
O	O	N	G	É	S	J	Z	W	N	W	R	M	S
U	J	W	N	M	E	S	Q	P	D	C	Q	I	B
F	M	W	P	M	S	S	S	E	T	L	H	A	E

Définitions à trous

l'anglicisme chez les RH.

- 1 Seniors Advisor
- 2 Random Coffees
- 3 Flex Office
- 4 Greenhushing
- 5 Softs Skills
- 6 Bore-Out
- 7 Outsourcing
- 8 Adaptive Learning
- 9 Outplacement
- 10 Assessment

Mots croisés

Spécial BDESE

- | | |
|----------------|------------------|
| 1 Obligatoire | 9 Donnée |
| 2 Rémunération | 10 Environnement |
| 3 BDU | 11 Egalité |
| 4 RSE | 12 Sanctions |
| 5 Social | 13 Représentant |
| 6 CSE | 14 Orientation |
| 7 Centraliser | 15 IRP |
| 8 Dialogue | |

Texte à trous

L'épopée lumineuse d'Aurore :
Illuminer l'avenir grâce à la formation professionnelle

Il était une fois, dans le paisible village de Savoirville, une jeune entrepreneuse du nom d'Aurore animée par une ambition dévorante : créer son propre organisme de formation. Depuis son plus jeune âge, Aurore avait toujours été passionnée par le partage du savoir et le développement des compétences. Elle était convaincue que chacun méritait l'opportunité de se former et de s'épanouir professionnellement.

Déterminée à concrétiser son rêve, Aurore se lança dans une quête aussi exaltante que périlleuse. Aurore réfléchit soigneusement à la vision et à la mission de son organisme, détermina les domaines de formation qu'elle souhaitait couvrir ainsi que les publics cibles qu'elle visait, définissant ainsi ses objectifs stratégiques.

Une fois son plan établi, Aurore se plongea dans les démarches administratives pour donner vie à son projet et obtenir les autorisations nécessaires auprès des organismes gouvernementaux compétents. Elleregistra notamment son organisme de formation auprès de la DREETS pour obtenir son numéro de déclaration d'activité, et prit soin de rédiger les documents nécessaires en veillant à respecter les législations en vigueur, tels que les contrats de formation et règlements intérieurs, garantissant ainsi le bon fonctionnement de son organisme.

Vint ensuite le moment crucial de concevoir les programmes de formation. Aurore veilla à ce que ses formations soient adaptées aux besoins du marché du travail, en proposant des compétences recherchées par les employeurs, en favorisant l'inclusion sociale et professionnelle, et en intégrant les dernières avancées en matière de pédagogie.

Elle identifia les besoins de ses futurs apprenants, définissant les objectifs pédagogiques et élaborant un programme détaillé.

Elle sélectionna avec soin les méthodes, supports et modalités pédagogiques les plus appropriés. De la méthode expositive à l'apprentissage expérientiel, et de la formation présentielle aux modules d'apprentissage en ligne, il existait toute une multitude de modalités d'apprentissage et d'outils pédagogiques, pour la plupart articulés autour de la pédagogie active qui favorise l'engagement des apprenants et les encourage à être acteur dans la construction de leur savoir.

Une fois les fondations posées, Aurore recruta avec soin une équipe de formateurs qualifiés et passionnés partageant sa vision de l'apprentissage, capables d'inspirer et de guider les apprenants sur le chemin de la connaissance. Aurore équipa également ses locaux de technologies éducatives, garantissant ainsi un environnement propice à l'apprentissage et à l'innovation.

Lorsque tout fut en place, Aurore lança la promotion de son organisme de formation.

Au fil du temps, les premiers apprenants affluèrent. Aurore analysa leur demande d'inscription, effectua le positionnement de leurs acquis préalables, puis se consacra avec dévouement à les accompagner tout au long de leur parcours de formation. Ainsi, pendant des semaines, les apprenants se plongèrent corps et âme dans les cours et les ateliers, absorbant chaque parcelle de savoir comme une éponge assoiffée. Elle avait également mis en place des mécanismes

Sudokus

Niveau moyen

8	3	2	5	7	4	1	9	6
9	5	1	8	6	2	7	4	3
4	6	7	1	3	9	5	2	8
5	1	4	6	8	3	2	7	9
2	9	6	7	4	5	3	8	1
7	8	3	9	2	1	4	6	5
6	7	5	2	1	8	9	3	4
1	4	8	3	9	7	6	5	2
3	2	9	4	5	6	8	1	7

Niveau difficile

6	2	1	4	8	7	5	9	3
7	5	4	2	9	3	6	8	1
9	3	8	1	5	6	7	4	2
4	7	5	8	2	9	1	3	6
2	6	9	3	1	5	4	7	8
1	8	3	6	7	4	9	2	5
8	1	6	9	4	2	3	5	7
5	9	2	7	3	1	8	6	4
3	4	7	5	6	8	2	1	9

rigoureux d'évaluation pour mesurer leurs progrès et évaluer l'atteinte des objectifs fixés.

Enfin, vint le jour tant attendu de la fin de la formation. Aurore délivra les certificats de réalisation aux participants et recueillit leurs feedbacks, évaluant ainsi l'efficacité de la formation et identifiant les axes d'amélioration pour les prochaines sessions.

Mais l'aventure et l'investissement d'Aurore ne s'arrêtaient pas là. Tout au long du processus, elle devait assurer la conformité de ses actions de formation aux dispositions légales et réglementaires, s'assurer de la qualité des programmes proposés, et veiller à l'amélioration continue de son organisme conformément aux exigences et critères qualitatifs du référentiel national qualité (RNQ) de la formation professionnelle.

Aurore ayant voulu rendre ses formations éligibles au CPF et autres financements publics et mutualisés comme ceux des OPCO, elle avait en parallèle concrétisé ses engagements qualitatifs en obtenant la certification Qualiopi. Elle avait également fait une demande d'enregistrement aux répertoires nationaux de France Compétences pour rendre ses formations certifiantes.

Mais finalement, après d'innombrables efforts et sacrifices, voir les apprenants métamorphosés par leur parcours se tenir devant elle était la plus belle récompense pour Aurore : le fruit de son travail acharné et de son investissement sans faille.

N'attendez plus pour faire décoller votre trajectoire professionnelle !



+^{de} 500
programmes
de formation



Se former est une chance !

Google
Avis clients

4.8



note relevée le 13 juin 2024

Retrouvez-nous sur www.comundi.fr