



SH Formation & Conseil

Sophie Nonnenmacher Formatrice &  
Consultante – [contact@shformation.fr](mailto:contact@shformation.fr)

06.62.10.20.29

<https://www.shformation.fr/>

# Présentation SH Formation & Conseil

*« déclaration d'activité enregistré sous le numéro  
75870167087 auprès du préfet de région NOUVELLE-  
AQUITAINE »*





ACCOMPAGNEMENT DES  
POLITIQUES DIVERSITE

FORMATION  
CONSEILS

# LA DIVERSITE

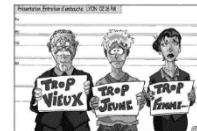


Dans une économie mondialisée, la diversité est un levier d'amélioration de la performance. Elle augmente l'innovation et la créativité.

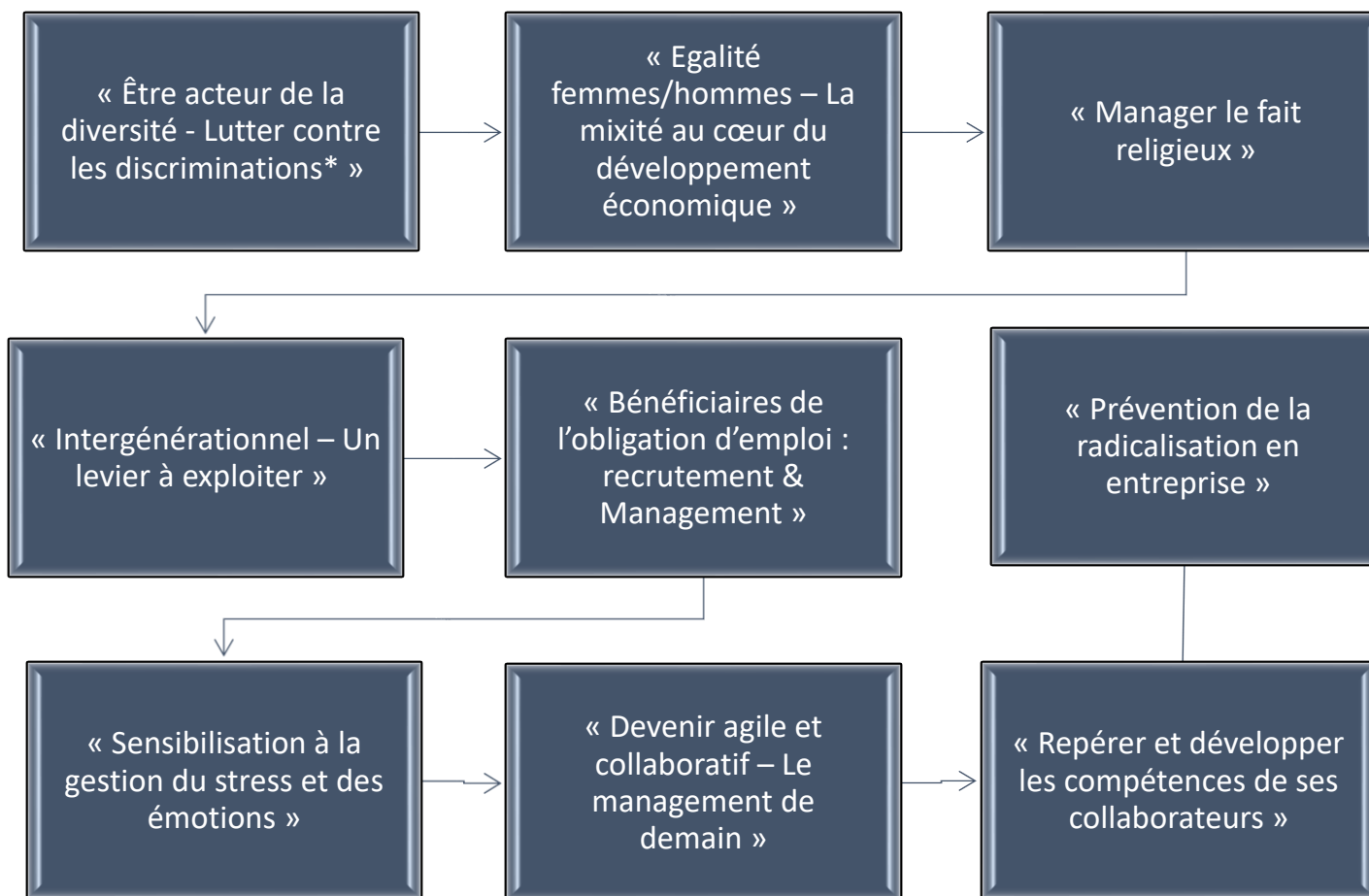
**Lorsqu'elle est bien intégrée dans une approche de gestion globale, la gestion de la diversité permet de manière plus spécifique :**

- d'améliorer la prestation de services à la clientèle
- de mettre au point de nouveaux produits et de trouver de nouveaux marchés
- d'augmenter la productivité
- d'apporter des pistes de solutions nouvelles par la mixité des équipes
- d'accroître les collaborations et les partenariats par une approche gagnant-gagnant
- de gérer le changement avec plus d'efficacité.

Etudes : « Représentations et pratiques de diversité dans les entreprises », Apec, 2015 / « Le coût économique des discriminations », France Stratégie, 2016



# FORMATIONS Manager & RH



\*Module central – Répond à l'obligation légale prévue dans la loi Egalité & Citoyenneté de Janvier 2017 - Article 214 et L 1131-2 du code du travail

# FORMATIONS

## Associations & services publics



- « Être acteur de la diversité-Lutte contre les discriminations\* »
- « Accompagner vers l'emploi & Améliorer sa pratique professionnelle »
- « Accompagner la construction du projet et la valorisation des compétences »
- « Créer un réseau d'entreprise au service de mon accompagnement »
- « Accompagner le développement des soft skills »
- « Prévenir la radicalisation »
- « Laïcité et neutralité des agents du service public » (Formateur niveau 3 CGET)
- « Sensibilisation à la gestion du stress et des émotions »

# FORMATIONS

## Education



« Des stéréotypes à la discrimination »

« Réussir son entretien de recrutement »

« Savoir se présenter dans l'entreprise »

« Développer sa pensée critique et rationaliser son argumentation »

« Rédiger une vraie lettre de motivation »

« Rédiger un CV qui fait la différence »

« Développer ses soft skills »

« Construire son projet professionnel et valoriser ses compétences »

« Mixité des métiers - Choisir la différence »

« Intergénérationnel - Relation & Code de l'entreprise »

« Sensibilisation à la gestion du stress et des émotions »



# Formation sur mesure

Construite de toute pièce pour vous, selon vos enjeux.

Je pars d'une page blanche et nous concevons ensemble votre projet selon un processus simple et structurant.

Grands messages clés, développement de votre culture d'entreprise auprès de vos collaborateurs et déploiement de vos objectifs prioritaires.

## Notre démarche de conseil

### **Diagnostic**

- Je vous propose de réaliser un audit interne afin de connaître la réalité des situations et de vérifier les impacts dans l'organisation. A l'issue je réalise un livrable identifiant les axes d'amélioration.

### **Plan d'actions**

- A partir du diagnostic, je vous accompagne dans la réalisation de votre plan d'actions afin de vous permettre d'atteindre une dynamique favorable à la performance de votre entreprise.

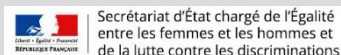
### **Mise en conformité des processus RH**

- Je vous accompagne dans votre politique RH afin de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité dans vos processus de recrutement mais également d'intégration et de développement de carrière.



# Quelques exemples de projets & formations :

- **Projet « Femme et numérique »** - Soutenu par la déléguée à l'égalité femme/homme de la Haute-Vienne en partenariat avec les entreprises numériques du territoire et du monde éducatif
- Objectif du projet : Encourager les jeunes femmes à se diriger vers les métiers du numérique et de l'informatique.



- **Projet « stéréotypes & préjugés »** - Ateliers collèges - Délégation Interministérielle de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (DILCRAH)



Collège André Maurois

# Quelques exemples de projets & formations :

- **Sensibilisation/Formation « Prévention de la radicalisation »** soutenu par la DILCRAH

Objectif : Connaitre les processus et les moyens mis en œuvre pour prévenir et protéger

- A destination des Entreprises
- A destination du public et des travailleurs sociaux
- A destination des Lycéens



- **Projet ENTRACT / Limoges ACT en partenariat avec la MONA et l'ARACT**

Objectif : Permettre aux managers de transformer leurs organisations de manière durable et agile, privilégiant la qualité de vie au travail comme moteur de sens et de performance.

- Participation à l'équipe pédagogique
- Création et animation des formations



# Quelques exemples de projets & formations :

- Formation sur la Diversité – Formation E-Learning – Cabinet FORCES



- Formation « Gestion de la diversité – Lutte contre les discriminations » :

Manager et RH - Entreprise TELLIS

Etudiants – Licence GRH – ISFOGEP - Licence RH IUT Université de Limoges.



- Sensibilisation « Gestion de la diversité – Lutte contre les discriminations » :

Entreprise LEGRAND – 35 RH/Juriste dont le DRH France



# *Quelques exemples de projets & formations :*

- **Formation « Bénéficiaires de l'obligation d'emploi : recrutement & management »**

Etudiants – Master MRH – ISFOGEP



- **Formation Prépa apprentissage - CCI de Limoges**

« Mixité des métiers - Choisir la différence »

« Intergénérationnel - Travailler ensemble »



- Catalogue de formation – CCI de Limoges

**Rubrique spéciale « Gestion de la diversité »**

- Cours de communication – 2<sup>ème</sup> année Génie Biologique – IUT



**la première solution digitale  
capable d'évaluer finement  
la capacité des personnes  
à bien travailler ensemble dans la durée ...**

emosenre  
une  
fonctionnalité  
unique et agile

une solution disruptive  
de matching professionnel  
qui évalue la relation,  
et non la personne !

# c'est quoi ?

une solution qui évalue  
le lien ...



## QIE, ou Quotient d'Interaction Émotionnelle,

Une mesure qui objective la qualité du lien entre des personnes qui travaillent ou pourraient travailler ensemble.

Ce quotient est l'expression de 5 algorithmes ; les fibres émotionnelles de la relation à l'autre présentées comme étant la quintessence du lien :

- **L'entente immédiate**
- **La compatibilité profonde**
- **La complémentarité**
- **La ressemblance**
- **Le risque de conflit**





- [Le Monde Informatique : Profeel RH évalue l'entente professionnelle](#)
- [MyRhLine : Matching Professionnel](#)
- [L'Agefi : Mesurer la capacité des gens à bien travailler ensemble](#)
- [Digital Business Review : Le matching relationnel appliqué aux RH](#)
- [Le Cercle Les Echos : le prochain défi des RH](#)
- [Huffington Post : L'émotion et les réseaux sociaux](#)

LE MONDE INFORMATIQUE

**Profeel RH évalue le potentiel d'entente des collaborateurs**

Developpé par le cabinet Emosense, Profeel RH permet aux recruteurs et aux DRH de mesurer le potentiel relationnel d'un candidat ou d'un salarié avec les autres collaborateurs avant qu'ils ne rejoignent les équipes de management. Pour cela, des algorithmes évaluent le taux de compatibilité professionnelle entre deux personnes. L'index de performance collective au sein d'une équipe (collective) est calculé et mesure le taux d'impact mesuré d'un manager sur l'équipe qu'il supervise.

**Les adaptations relationnelles professionnelles**

Un bar chart shows a significant increase in performance metrics over time, indicating the effectiveness of the tool.

Créé en 2010 par Robert Zull, psychologue clinicien spécialiste de l'émotion, avant de devenir un dirigeant et fondateur d'entreprises de gestion des dirigeants, Emosense est un cabinet conseil qui aide les entreprises à développer des entreprises et des équipes humaines. Au fil des années, les différences croissantes de comportements observées au sein des équipes ont conduit à la création de Profeel RH, un outil innovant qui permet de mesurer le potentiel relationnel d'un candidat ou d'un salarié avant qu'il ne rejoigne les équipes de management. Profeel RH est un outil innovant qui permet de mesurer le potentiel relationnel d'un candidat ou d'un salarié avant qu'il ne rejoigne les équipes de management.

**Un QCM de 18 questions en ligne**

Dans le profil, le service est composé d'algorithmes. Les personnes concernées remplissent un QCM en ligne composé de 18 questions relatives au profil relationnel professionnel.

myRHline

**myRHline**

ACTUALITÉ - EVENT - ANNUAIRES RH -

**Digital Business Review**

Décryptage des opportunités et des stratégies numériques

Accueil | Contents | Blog | Ouvrages | Newsletter | Contact | Inscription

Types de contenus

Rechercher

**Le matching relationnel appliqué aux RH**

Publié le 28 février 2019 | Écrit par La rédaction | Exclusivement en ligne | 548 mots

Management | Emotions | Intelligence humaine

Les DRH et les cabinets de recrutement considèrent depuis longtemps que leur choix repose sur celui des compétences techniques reflétées par le CV, les diplômes ou encore les expériences passées. Mais ce n'est pas suffisant. Une nouvelle application propose d'aller plus loin et de mesurer la compatibilité relationnelle et cognitive au quotidien.

Ces faits, considérés comme mesurables et tangibles, sanctionnent les résultats et l'efficacité d'un candidat. Le choix de la psychologie du salarié ne saurait être négligé et nombre de recrutements RH l'ont bien compris quand ils procédaient à des évaluations de la personnalité pour choisir un médiateur interne ou nommer un manager.

Les DRH doivent désormais réussir à associer compétences professionnelles et capacité d'interactions humaines pour en assurer un fonctionnement optimal. Car à compétences égales, tout se joue sur la qualité de la relation collaborative et/ou entre le manager et son équipe. Pour la mesurer, une nouvelle application (Profeel RH) a été développée et propose un « matching » entre les membres d'une équipe afin de leur fournir des pistes d'amélioration internes, fonctionnelles et cognitives au quotidien.

Profeel RH élargit le champ d'application des technologies digitales à un nouveau terrain de jeu : les interactions et d'une équipe. L'outil est né d'un constat simple : la force et la solidité d'une relation au travail reposent sur la dimension émotionnelle de deux ou plusieurs membres d'une même équipe.

Testés auprès de plus de 2 500 salariés aux fonctions et cultures différentes, quinze algorithmes individuels dérivés d'une relation humaine. Cinq algorithmes de matching mesurent son potentiel d'entente avec les autres avec son management actuel ou futur. Grâce à ces outils, il devient possible de calculer un taux de proximité relationnelle selon cinq critères essentiels : l'entente immédiate, la compatibilité profonde, la complémentarité, le risque de conflit.

Concrètement, les personnes concernées remplissent un QCM en ligne qui comporte 18 questions, après une phase de passage moyen, quinze minutes. Un rapport d'analyse avec des préconisations est automatiquement adressé à la personne à l'initiative de la démarche.

Les résultats mettent en valeur le profil émotionnel de la personne et son niveau de matching avec un tiers. A court terme, de nouvelles fonctionnalités permettront d'afficher des Taux de Performance Collective et d'Impact Managérial (TIM) afin d'affiner encore la compréhension des interactions relationnelles.

« Dans une période où les tensions émotionnelles sont au-devant de toutes les scènes et pas seulement professionnelles, cette nouvelle approche de la RH et du recrutement pose les enjeux de la réussite professionnelle sur le terrain de nos complémentarités et non de nos différences », souligne-t-on chez Emosense.

Digital Business Review

**Digital Business Review**

Décryptage des opportunités et des stratégies numériques

Accueil | Contents | Blog | Ouvrages | Newsletter | Contact | Inscription

Types de contenus

Rechercher

Les Echos

**Opinion | Et si le prochain défi des RH reposait sur le mariage de l'intelligence émotionnelle et de l'intelligence artificielle**

ROBERT ZULL / Directeur Général, Fondateur | Le 23/02/2019

La véritable révolution digitale appliquée aux ressources humaines pointe seulement le bout de son nez. Avec l'IA, le management des ressources humaines se prépare à "quelques" chamboulements...

Depuis toujours, l'interlocuteur RH, au sein des entreprises comme dans les cabinets conseil, a invariablement considéré que le choix et l'expérience d'un salarié se bâtissent d'abord sur un socle, celui des compétences techniques ou "hard skills". Sur un CV, un diplôme et des expériences solides en sont le témoignage. Ce sont des faits mesurables, tangibles qui sanctionnent les résultats et l'efficacité d'un collaborateur.

Notre objectif : Continuer à faire