Catalogue de formation

2027



La gestion RH

Atama Conseil

Accompagne vos performances

Spécialisé dans la formation professionnelle continue, Atama développe une approche pédagogique qui repose sur les besoins spécifiques du professionnel :

- le déroulement de nos formations intègre l'expérience des participants, leur bagage de compétences et de connaissances. Une large place est laissée à la participation active, sous la forme de bilans personnels, **d'échanges interactifs**, de **mises en situation** et de **retours d'expériences**.

- nos formations portent non seulement sur l'acquisition de connaissances mais surtout sur les **attitudes** des participants et les compétences requises pour agir. Spécialistes des **soft skills**, nous mettons l'amélioration des performances et l'évolution des **comportements** au centre des processus d'apprentissage.



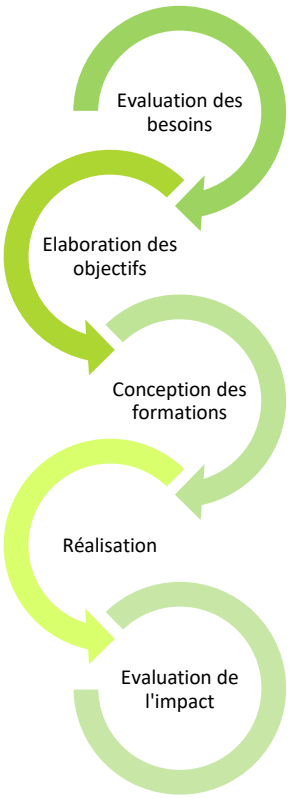
- nous nous appuyons sur les connaissances actuelles en **neuro learning** pour favoriser les meilleures conditions d'apprentissage lors de nos formations.

Nos formations sont donc conçues autour de situations réelles, et non de thématiques prédéfinies, afin de permettre aux participants d'affronter de nouvelles tâches et de résoudre les problèmes qu'ils rencontrent dans leurs fonctions au quotidien.

La conception des formations Atama se fait généralement sur mesure et suit un processus en 5 étapes.

Les thèmes et le contenu de l'apprentissage reposent toujours sur des questions que se pose le public et visent des changements d'attitudes et de comportements durables.

En complément des sessions de formation, Atama propose un accompagnement des performances sous la forme de séances de suivi. Ce suivi permet de faciliter la mise en application des techniques et méthodes abordées lors des sessions de formation dans les situations professionnelles.



Les bonnes pratiques de la gestion RH

La gestion des ressources humaines est un large domaine en constante évolution. Nos formations ciblent les aspects des ressources humaines dont nous sommes experts et visent à vous permettre d'acquérir rapidement les bonnes pratiques « clé en main ».

Atama vous propose cinq programmes spécifiques concernant : les fiches de fonction, le plan de développement des compétences, le recrutement et l'entretien de parcours professionnel. Nous proposons également de vous accompagner dans la mise en place de ces outils. Les accompagnements se structurent autour de demi-journée de formation, de retour sur la pratique, de sessions individuelles… n'hésitez pas à nous demander un programme sur mesure.

Nos outils

Support de formation Diaporama

Les supports de formation Atama sont réalisés afin d'optimiser l'apprentissage des participants. Ils viennent compléter la présentation orale en s'appuyant sur des schémas didactiques. La présentation des notions, méthodes ou exemples est systématiquement transmise sous forme verbale et visuelle afin de favoriser l'intégration des informations.

Fiches techniques

Chaque notion méthodologique est accompagnée d'une fiche technique permettant de guider l'utilisateur dans une mise en application ultérieure.

Métaplan

La technique du métaplan est une technique d'animation des débats en petits groupes qui permet d'élaborer des notions à partir des représentations et des connaissances des participants pour en faciliter l'appropriation. Les métaplans sont souvent utilisés en ouverture des formations.

Analyse de pratique

L'analyse de pratique optimise les savoirs et savoir-faire des participants en s'appuyant sur leur propre expérience, les problèmes rencontrés sur le terrain et les interrogations de chacun. Le partage d'expérience permet de confronter les approches, d'élargir le cadre de résolution des difficultés ainsi que de modéliser des méthodes à partir des situations évoquées. Il s'appuie sur les techniques Balint et l'entretien d'explicitation.

Jeux de rôle

Les jeux de rôle permettent aux participants de mettre en pratique les notions abordées lors de la formation. Chaque jeu de rôle fait l'objet d'une évaluation à partir de grilles d'observation. Cette évaluation favorise la progression des participants, elle permet également d'évaluer l'efficacité de la formation en matière d'intégration des savoir-faire.

Jeux cadres



Les jeux cadres sont des jeux de formation qui permettent soit d'apprendre des contenus, soit d'élaborer une réflexion sur un sujet de manière interactive. De par leur forte structuration, ils permettent de rassurer les participants tout en favorisant un investissement maximum de leur part.

Les autoévaluations

Notre testothèque nous permet de proposer des exercices d'autoévaluation sur différentes compétences comme les styles de communication, l'assertivité, les stratégies de coping, le stress ou encore le management.

Documentation

Des documents variés sont mis à la disposition des stagiaires selon les besoins de chaque formation : ouvrages de référence, articles scientifiques, mémoires ou notes, site web, modèles de documents, fiches approfondies Atama, livres blancs…

Restitution

Des temps spécifiques sont dédiés à la remémoration et à la restitution, sous forme de jeux, d'atelier en sous-groupe, d'exposés, afin de permettre aux stagiaires de réélaborer les compétences transmises dans le temps de la formation.



Atama Conseil accompagne vos performances

Formation

Recruter à distance

Objectifs :

Être capable de : préparer et mener un entretien de recrutement à distance ; limiter les biais cognitifs ; sélectionner les candidats de façon objective et non discriminatoire.

Public :

Managers, collaborateurs RH.

- 1 jour (7 h)
- aucun prérequis
- 8 personnes max.

Contenu

Préparer et conduire l'entretien à distance

Donner suffisamment d'informations en amont de l'entretien

S'assurer de part et d'autre de proposer un environnement visuel et sonore optimum

Gérer le contact visuel pendant l'entretien

Optimiser la durée de l'entretien

Limiter les biais cognitifs

Comprendre la notion de biais cognitif et leur impact sur l'évaluation des candidats

Structurer le déroulement de l'entretien

Optimiser la prise de note pour aider la mémoire

Prendre le temps de faire expliciter des situations concrètes

Assurer l'égalité de traitement et la non-discrimination

Pédagogie :

Exposés interactifs

Autoévaluations

Jeux cadres

Restitutions

Évaluation :

Positionnement initial
Exercices, quiz et évaluation finale
Satisfaction à chaud et à froid
Attestation de fin de formation

Tarifs nets (exonération de TVA, art. 261-4-4° a du CGI) : intra 1 300 € par jour et par groupe (8 pers. max.) – inter 450 € par participant et par jour.
Accès : inscription après un échange d'analyse du besoin. Délai : intra, environ 1 mois après accord ; inter, selon le calendrier des sessions. Formation en présentiel.
Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap, adaptations étudiées au cas par cas. Contact et référente handicap : Julie Jean – contact@atama-conseil.net
Résultats : satisfaction 2025 de 4,6/5 – moyenne calculée sur 58 stagiaires, questionnaire de fin de formation. Programme mis à jour en octobre 2026.



Atama Conseil accompagne vos performances

Formation

Élaborer les fiches de fonction de l'entreprise

Objectifs :

Être capable de : distinguer fiche de fonction et fiche de poste ; rédiger une fiche de fonction selon les bonnes pratiques ; harmoniser les fiches existantes.

Public :

Managers, responsables RH.

- 1 jour (7 h)
- aucun prérequis
- 8 personnes max.

Contenu

Comprendre la finalité des fiches de fonction

Identifier les différents outils et leur utilité (fiche de fonction/de poste)

Repérer les spécificités des fiches de fonction

Déterminer le contenu des fiches de fonction

Maitriser la procédure d'élaboration

Intégrer les fiches de fonction dans l'organigramme

Analyser et modifier l'existant

Évaluer les fiches existantes au regard des bonnes pratiques

Définir une procédure harmonisée

S'exercer à construire des fiches respectant les bonnes pratiques sélectionnées

Méthodologie :

Exposés interactifs

Analyse de pratique

Exercices appliqués

Jeux cadres

Restitutions

Évaluation :

Positionnement initial
Exercices, quiz et évaluation finale
Satisfaction à chaud et à froid
Attestation de fin de formation

Tarifs nets (exonération de TVA, art. 261-4-4° a du CGI) : intra 1 300 € par jour et par groupe (8 pers. max.) – inter 450 € par participant et par jour.
Accès : inscription après un échange d'analyse du besoin. Délai : intra, environ 1 mois après accord ; inter, selon le calendrier des sessions. Formation en présentiel.
Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap, adaptations étudiées au cas par cas. Contact et référente handicap : Julie Jean – contact@atama-conseil.net
Résultats : satisfaction 2025 de 4,6/5 – moyenne calculée sur 58 stagiaires, questionnaire de fin de formation. Programme mis à jour en octobre 2026.



Conduire l'entretien de parcours professionnel

Objectifs :

Être capable de : appliquer le cadre de l'entretien de parcours professionnel (loi du 24 octobre 2025) ; organiser les entretiens et l'état des lieux à 8 ans ; conduire l'entretien.

Public :

Managers, responsables RH.

1 jour (7 h)

aucun prérequis

8 personnes max.

Contenu

Situer les finalités de l'entretien

Connaître le cadre issu de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025

Identifier les enjeux managériaux du dispositif

Organiser les entretiens

Respecter le calendrier : 1re année, 4 ans, 8 ans

Intégrer les rendez-vous vers 45 ans et avant 60 ans

Aborder mobilité, usure professionnelle, fin de carrière

Maîtriser les techniques de base de l'entretien

Identifier les différents modes de questionnement et leur impact sur l'entretien

Savoir formuler un feedback efficace

Méthodologie :

Exposés interactifs

Analyse de pratique

Exercices appliqués

Jeux cadres

Restitutions

Évaluation :

Positionnement initial
Exercices, quiz et évaluation finale
Satisfaction à chaud et à froid
Attestation de fin de formation

Tarifs nets (exonération de TVA, art. 261-4-4° a du CGI) : intra 1 300 € par jour et par groupe (8 pers. max.) – inter 450 € par participant et par jour.
Accès : inscription après un échange d'analyse du besoin. Délai : intra, environ 1 mois après accord ; inter, selon le calendrier des sessions. Formation en présentiel.
Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap, adaptations étudiées au cas par cas. Contact et référente handicap : Julie Jean – contact@atama-conseil.net
Résultats : satisfaction 2025 de 4,6/5 – moyenne calculée sur 58 stagiaires, questionnaire de fin de formation. Programme mis à jour en octobre 2026.



Mettre en œuvre la procédure de recrutement

Objectifs :

Être capable de : structurer une procédure de recrutement adaptée à sa structure ; organiser le sourcing et la sélection des CV ; évaluer les candidats dans le respect du cadre légal.

Public :

Managers, responsables RH.

2 jours (14 h)

aucun prérequis

8 personnes max.

Méthodologie :

Exposés interactifs

Analyse de pratique

Exercices appliqués

Jeux cadres

Restitutions

Évaluation :

Positionnement initial
Exercices, quiz et évaluation finale
Satisfaction à chaud et à froid
Attestation de fin de formation

Contenu

Connaître les différentes étapes d'un recrutement

S'approprier les trois temps d'un recrutement : définition du profil de poste (positionnement dans l'organigramme, missions, rémunération, formation), recueil des candidatures, évaluation des candidats.

Savoir organiser un sourcing

Identifier les supports adaptés (réseaux sociaux, annonceurs, écoles…)

Savoir rédiger et diffuser les annonces

Connaître la procédure de validation des CV

Savoir choisir les critères de sélection des CV à partir du profil de poste

Identifier les points clés de chaque parcours lors d'un entretien

Maitriser l'évaluation des candidats

Savoir mener un entretien d'évaluation

Utiliser tests et prise de références dans le cadre légal

Tarifs nets (exonération de TVA, art. 261-4-4° a du CGI) : intra 2 600 € par groupe pour les 2 jours (8 pers. max.) – inter 900 € par participant pour les 2 jours.
Accès : inscription après un échange d'analyse du besoin. Délai : intra, environ 1 mois après accord ; inter, selon le calendrier des sessions. Formation en présentiel.
Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap, adaptations étudiées au cas par cas. Contact et référente handicap : Julie Jean – contact@atama-conseil.net
Résultats : satisfaction 2025 de 4,6/5 – moyenne calculée sur 58 stagiaires, questionnaire de fin de formation. Programme mis à jour en octobre 2026.

Formation



Atama Conseil accompagne vos performances

Le plan de développement des compétences

Objectifs :

Être capable de : situer le plan de développement des compétences dans son cadre légal ; l'élaborer à partir des besoins identifiés ; en assurer le suivi et l'évaluation.

Public :

Managers, responsables RH.

- 1 jour (7 h)
- aucun prérequis
- 8 personnes max.

Contenu

Identifier les finalités du plan

Repérer son utilité dans la gestion RH

Connaître le cadre légal (actions obligatoires et non obligatoires)

Maîtriser les étapes d'élaboration du plan

Mettre en place l'identification des besoins

Arbitrer les choix en fonction de la stratégie de développement

Repérer les sources de financement pour étudier la faisabilité

Connaître les modalités de suivi du plan

Repérer les modalités d'évaluation des formations

Mettre en place un outil de suivi

Élaborer le bilan global du plan

Méthodologie :

Exposés interactifs

Analyse de pratique

Exercices appliqués

Jeux cadres

Restitutions

Évaluation :

Positionnement initial
Exercices, quiz et évaluation finale
Satisfaction à chaud et à froid
Attestation de fin de formation

Tarifs nets (exonération de TVA, art. 261-4-4° a du CGI) : intra 1 300 € par jour et par groupe (8 pers. max.) – inter 450 € par participant et par jour.
Accès : inscription après un échange d'analyse du besoin. Délai : intra, environ 1 mois après accord ; inter, selon le calendrier des sessions. Formation en présentiel.
Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap, adaptations étudiées au cas par cas. Contact et référente handicap : Julie Jean – contact@atama-conseil.net
Résultats : satisfaction 2025 de 4,6/5 – moyenne calculée sur 58 stagiaires, questionnaire de fin de formation. Programme mis à jour en octobre 2026.