

RH : LES ENJEUX DU MANAGEMENT

A Montpellier (34)

A. ELEMENTS DE CONTEXTE

A.1 FORMER LES CADRES DE L'EDUCATION A L'ENVIRONNEMENT

Les réseaux territoriaux et les associations œuvrant dans le champ de l'EEDD se professionnalisent et leurs organisations évoluent avec la mise en place de postes à responsabilités. Ces cadres associatifs doivent développer des compétences dans la gestion d'équipe, l'ingénierie financière, les stratégies de développement et de partenariat, la gestion de situation complexe, etc.

La montée en compétences de ces personnels est un enjeu majeur pour la pérennité des associations et le développement de notre secteur.

A.2 UN PARCOURS DE FORMATION EN RESEAU ISSU DE L'INGENIERIE DU DESJEPS

GRAINE Occitanie, ARIENA, GRAINE Nouvelle-Aquitaine, l'Ardam et le Merlet se sont associés pour proposer un parcours de formation issu des travaux qu'ils ont menés de façon collaborative sur la formation diplômante DESJEPS (Diplôme d'état supérieur jeunesse éducation populaire et du sport).

Une première promotion du DESJEPS était envisagée à l'automne 2024, néanmoins, la jauge pédagogique nécessaire à l'équilibre financier du projet n'a pas été atteinte. Les échanges conduits à posteriori avec les acteurs en réseau ont conduit l'équipe de coordination à repenser le format pédagogique pour proposer des modalités de formation adaptées aux contraintes et réalités professionnelles rencontrées par les cadres de notre secteur.

L'ingénierie pédagogique du DESJEPS a permis de formaliser un parcours de formation se composant de plusieurs actions de formation qui seront proposées en 2025 et 2026.

→ Le parcours se compose de 7 actions de formation en 2025 et 2026

- **Ressources humaines** – Les fondamentaux de la RH – **2025**
- **Ressources humaines** – Convention Collective Eclat – **2025 & 2026**
- **Ressources humaines** – Les enjeux du management – **2026**
- **Gestion financière** – **2025 & 2026**
- **Stratégie de communication** – **2026**
- **Ingénierie de formation** – **2026**
- **Environnement socio-professionnel** – **2026**



L'équipe de coordination maintient ses réflexions pour accompagner les apprenantes et apprenants qui suivront ce parcours de formation vers une certification DESJEPS.

A.3 LES PRINCIPES DU PARCOURS DE FORMATION

→ Un format pédagogique mixte

Le programme de formation s'appuiera sur des méthodes actives et participatives permettant de combiner les apports théoriques avec leurs applications pratiques.

Le programme de formation se compose de séquences en présentiel, suivies de séquences en distanciel de renforcement des compétences, afin de faciliter le transfert et l'appropriation d'une ou plusieurs compétences visées dans le parcours de formation.

Les temps de renforcement des compétences pourront réunir l'ensemble du groupe ou des sous-groupes accompagnés par une formatrice/formateur. Ces séquences en distanciel auront lieu à posteriori du temps en présentiel et s'appuieront sur les connaissances et outils abordés lors des temps en présentiel. Ils alterneront entre temps de mise en œuvre en autonomie, temps d'échanges de pratiques, analyses et regards croisés sur les actions et les projets développés par les apprenants à la suite du temps réalisé en présentiel.

→ Une dynamique de groupe pour partager ses réalités professionnelles

Les apprenantes/apprenants sont en poste, la formation est en lien direct avec les préoccupations rencontrées par les cadres associatifs : analyser et améliorer le fonctionnement de sa structure, coordonner son projet en lien avec les instances décisionnelles, s'outiller pour le développement stratégique.

Le groupe permettra ainsi de profiter d'un collectif en formation pour expérimenter dans un cadre formateur et sécurisant. Cette dynamique de groupe permettra de partager et enrichir les réalités rencontrées par chacune et chacun au sein de sa structure.

→ Une formation itinérante

Les lieux de formation seront variés pour profiter des compétences des réseaux et des intervenants. Ils pourront également s'adapter en fonction de l'origine géographique des apprenantes et apprenants. Une partie du programme de formation sera proposée en distanciel.

B. PRESENTATION DE LA FORMATION – RESSOURCES HUMAINES

La direction d'une association œuvrant en EEDD permet à chaque coéquipière et coéquipier de construire un sens personnel, collectif et politique à son travail, en lien avec le projet associatif et les responsables bénévoles qui le portent. Les ressources humaines sont ainsi au cœur de l'association et au service des valeurs.

Le cadre des ressources humaines se doit d'être clair, partagé, équitable et transparent. La direction organise le dialogue social avec l'équipe et les représentants de l'employeur, pour que ces derniers partagent et s'approprient les enjeux et les solutions adaptées. Elle encourage la formation de l'ensemble des parties, favorise la mixité et lutte contre les inégalités économiques, culturelles et sociales.

Elle écoute avec empathie les situations personnelles et sait les prendre en compte tout en se portant garante des intérêts de la structure. Elle maîtrise le droit du travail et sait appliquer la Convention collective de manière opérationnelle.

Les choix stratégiques en matière de ressources humaines sont ainsi corrélés au projet de développement dans le cadre d'une attention permanente aux enjeux sociaux, économiques, environnementaux et de gouvernance.

→ **Trois actions de formations sur les ressources humaines sont proposées :**

- **Ressources humaines – Les fondamentaux de la RH** – 35 heures : 21h en présentiel (Montpellier-34) et 14h en distanciel
- **Ressources humaines – Les enjeux du management** – 21 heures : 21h en présentiel (Montpellier - 34).
- **Ressources humaines – Appliquer la Convention Collective ECLAT** – 35 heures (Modalités et lieu de formation à définir)



Il est possible de suivre les trois actions de formation ou seulement l'une d'entre elles.

B.1 RESSOURCES HUMAINES - LES ENJEUX DU MANAGEMENT

→ **21 heures : 21h en présentiel (Montpellier - 34).**

B.1.1 OBJECTIF DE FORMATION

Suite à la formation, de retour en milieu professionnel, l'apprenante/l'apprenant aura la compétence de :

- Mettre en place des outils de management au service de l'organisation

B.1.2 OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A la fin de la formation, l'apprenant aura la capacité de :

- Prévenir, analyser et gérer le conflit
- Identifier les facteurs de motivation chez un salarié, un élu
- Définir sa politique RH et la faire vivre au sein de sa structure
- Analyser les écarts entre les intentions et le vécu de l'équipe, des élus ...

B.1.3 CONTENUS

- Gestion de conflit
- Communication interpersonnelle
- Facteurs de motivation
- Charte
- Analyse de pratique.

C. METHODES ET MODALITES D'EVALUATION DES CAPACITES

→ Méthodes pédagogiques

La formation sera menée en pédagogie active avec une articulation entre apport théorique et mise en pratique. Elle sera composée d'exposés interactifs, d'échanges, d'ateliers, de mises en situation des apprenantes/apprenants en lien avec leurs situations professionnelles et leurs questionnements. Elle alternera entre temps de travail collectif et individuel, avec un point d'étape lors de chaque journée.

Lors de l'inscription, une auto-évaluation par les apprenantes / apprenants sera réalisée, permettant de définir leur point de départ et potentiellement d'adapter les séquences. Au début de la formation une vérification pourra être effectuée par l'équipe de formation.

→ Modalité d'évaluation des capacités acquises

L'évaluation de l'acquisition des capacités se fera tout au long de la formation avec de l'observation pratique et de l'évaluation formative. En fin de formation, l'équipe de formation pourra mettre en place une séquence permettant de mesurer la progression de chacune et chacun au regard des objectifs de la formation.

Par la suite, un formulaire d'auto-évaluation et d'évaluation de la formation globale sera envoyé à l'apprenante/ apprenant.

D. PUBLIC CIBLE ET PREREQUIS

→ Public cible :

Cette formation est limitée à 14 apprenantes et apprenants, et s'adresse aux personnes encadrant une ou des équipes au sein d'une association.

- Direction
- Direction adjointe
- Responsable de secteur, de projet, de pôle
- Cheffe/chef de projet.

E. ÉQUIPE DE FORMATION

→ Formatrices

- **Sylvie KEMPF et Caroline GUIGNARD**, directrice, le Merlet

F. ORGANISATION DE LA FORMATION

F.1 DATES ET HORAIRES

- En présentiel, du mardi 3 février 2026 au jeudi 5 février 2026, soit 21 heures.

F.2 MODALITES

Formation en présentiel en internat ou en demi-pension et en distanciel.

Matériel nécessaire : Ordinateur portable.

Lieux :

- Montpellier (34) : Les fondamentaux de la RH et Les enjeux du management



Les lieux de formation pourront être modifiés en fonction de l'origine géographique des apprenantes et apprenants inscrits.

Les locaux sont accessibles aux publics à mobilité réduite.

G. INSCRIPTION

- Les enjeux du management : [Inscription via ce lien](#)

CE QUESTIONNAIRE NE VALIDE PAS VOTRE INSCRIPTION. LE GRAINE PRENDRA CONTACT AVEC VOUS POUR LA CONFIRMATION.

H. TAUX DE SATISFACTION

Nous n'avons pas, à l'heure actuelle, de taux de satisfaction spécifique pour cette formation dont c'est la 1ère édition. Pour nos formations sur mesure, la satisfaction générale est en moyenne évaluée à 4.51/5 en 2023.

Plus de détails sur [notre page dédiée](#).

I. TARIF ET FINANCEMENTS

→ Tarifs

- Frais pédagogiques : 420€ / jour.
- Frais annexes (hébergement en pension complète) : en cours de définition, et plafonnés à 110€/nuit et 25€/repas.

→ Les financements possibles

- **OPCO** : les salariées et salariés en CDI/CDD peuvent faire une demande de financement dans le cadre du plan de développement des compétences.
- **France Travail.**
- **Auto-financement**

DES DIFFICULTES POUR VOUS FAIRE FINANCER ?

CONTACTEZ-NOUS !



CONTACTS

Gestion administrative :

Orane WUYTACK, assistante administrative :

orane.wuytack@graine-occitanie.org / 04 67 06 01 13

Coordination pédagogique et référence handicap :

Gaëlle VALENTIN, directrice :

formation@graine-occitanie.org