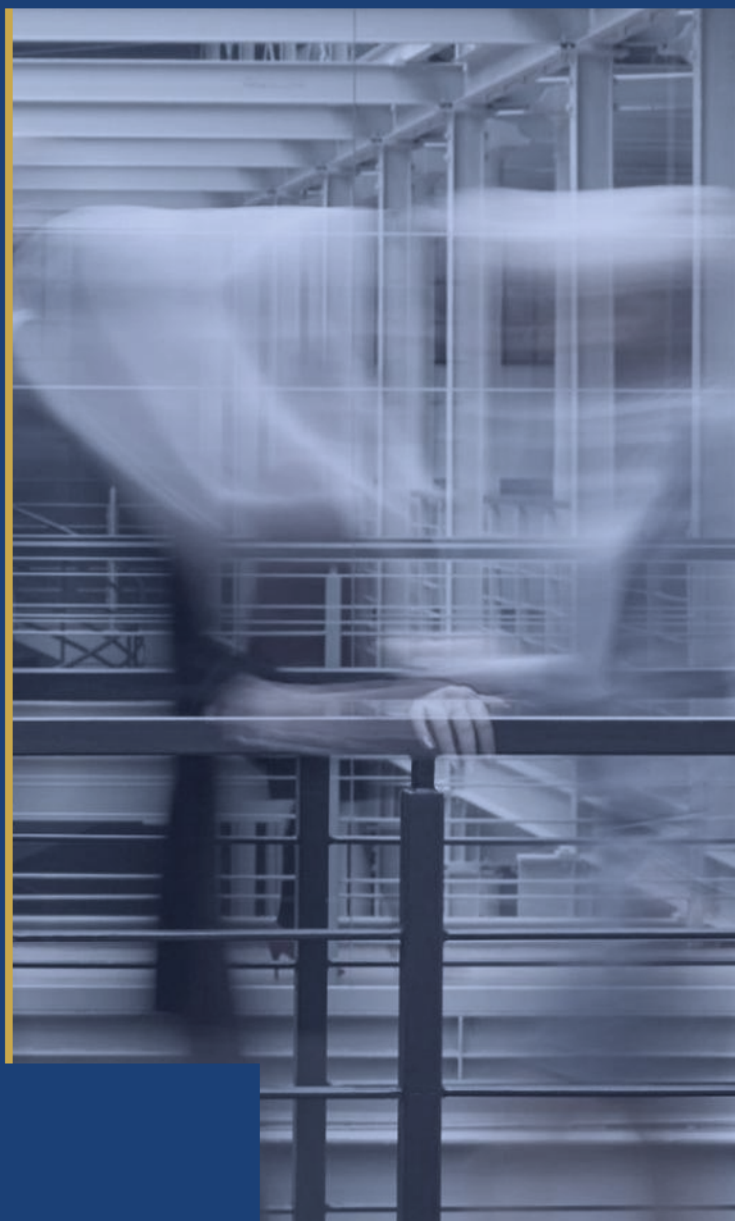


RECRUTEMENT • ÉVALUATION • FORMATION • CONSEIL

CATALOGUE

Formation

2026 – 2027



Nos formations

Depuis plus de vingt ans, nous accompagnons les entreprises dans leurs recrutements. Et c'est cette expérience du terrain, acquise au fil des missions, des candidats rencontrés et des entreprises accompagnées, que nous partageons aujourd'hui à travers nos formations.

Notre approche est simple : transmettre des méthodes que nous utilisons nous-mêmes au quotidien, des outils concrets et des réflexes qui permettent de recruter avec davantage de méthode et de confiance.

Nous avons fait le choix d'un catalogue spécialisé, centré sur ce que nous connaissons le mieux : le recrutement, de la définition du besoin à l'intégration des nouveaux collaborateurs, en passant par le sourcing, les entretiens et l'évaluation.

Nos formations sont proposées en interentreprises, en petits groupes pour favoriser les échanges et la mise en pratique. Elles peuvent également être organisées en intra-entreprise et adaptées à vos enjeux, à vos métiers et à vos équipes.

Organisme de formation certifié Qualiopi

Impactup est certifié Qualiopi au titre de la catégorie d'actions « Actions de formation ». Cette certification atteste de la qualité de nos processus pédagogiques et de notre engagement dans une démarche d'amélioration continue.

Pour toute demande d'information ou d'inscription :

contact@impactup.fr · 01 78 91 82 92 · www.impactup.com



Sommaire

RECRUTER AVEC MÉTHODE

F01	Savoir recruter	1 jour (7h)
F02	Conduire ses entretiens de recrutement	½ journée (4h)
F03	Manager recruteur	1 jour (7h)
F04	Rédiger des offres d'emploi attractives	½ journée (4h)
F05	Recruter sans discriminer	½ journée (4h)

SOURCER, ÉVALUER ET DÉCIDER

F06	Sourcing et chasse de têtes	1 jour (7h)
F07	Évaluer et sélectionner efficacement	1 jour (7h)
F08	Utiliser les tests psychométriques en recrutement	1 jour (7h)
F09	Organiser un Assessment Center	2 jours (14h)
F10	Recruter à l'heure de l'IA : outils, opportunités et limites	1 jour (7h)

ATTIRER ET FIDÉLISER LES TALENTS

F11	Développer sa marque employeur	1 jour (7h)
F12	Intégrer et fidéliser ses nouvelles recrues	½ journée (4h)

Modalités tarifaires

Interentreprises : tarif par participant indiqué sur chaque fiche.

Intra-entreprise : programmes adaptables à vos besoins, sur devis.

Contact : contact@impactup.fr • 01 78 91 82 92

F 01 — Savoir recruter

Savoir recruter

*Piloter l'intégralité d'un processus de recrutement, de la définition du besoin à la décision finale.***1 jour (7 h)** | Format : Présentiel | Inter & Intra | Niveau : Fondamental

PRÉREQUIS

Aucun prérequis spécifique.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ▶ Structurer un processus de recrutement conforme aux exigences légales et aux bonnes pratiques
- ▶ Définir un besoin et rédiger un profil de poste ciblé
- ▶ Construire une stratégie de sourcing adaptée au profil recherché
- ▶ Conduire une sélection rigoureuse, équitable et documentée
- ▶ Garantir une expérience candidat professionnelle tout au long du processus
- ▶ Prendre une décision argumentée en s'appuyant sur des critères objectifs

PROGRAMME

- 01 Cadre légal et bonnes pratiques** — obligations, non-discrimination, traçabilité du process
- 02 Cadrer le besoin réel** — analyser le poste, distinguer compétences essentielles et souhaitables
- 03 Construire sa stratégie de sourcing** — canaux adaptés, rédaction d'annonce, approche directe
- 04 Organiser la sélection** — grille de présélection CV, préparation des entretiens
- 05 Conduire l'entretien de recrutement** — structure, questionnaire situationnel, évaluation comportementale
- 06 L'expérience candidat** — communication, retours, image employeur
- 07 Décider et argumenter** — grille de synthèse, restitution au donneur d'ordre

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES & OUTILS REMIS

Apports méthodologiques, mises en situation sur cas réels, travail en sous-groupes, debriefing collectif.

Outils remis : profil de poste type, grille de présélection CV, guide d'entretien structuré, grille de synthèse.

POUR QUI ?

Managers, responsables RH, chargés de recrutement, dirigeants de PME. Avec ou sans service RH.

TARIFS

Interentreprises : 690 € HT / participant

Intra-entreprise : Nous consulter — sur devis

ÉVALUATION

Mise en situation pratique et grille d'évaluation en fin de journée.

ACCESSIBILITÉ

Formation adaptable aux personnes en situation de handicap — nous contacter.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscription au moins 10 jours avant le démarrage de la session — réponse sous 72 h.

F 02 — Conduire ses entretiens de recrutement

Conduire ses entretiens de recrutement

*Maîtriser la conduite d'un entretien structuré du cadrage à la décision.***½ journée (4 h)** | Format : Présentiel | Inter & Intra | Niveau : Fondamental

PRÉREQUIS

Participation à des entretiens de recrutement recommandée.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ▶ Préparer un entretien structuré en fonction du profil recherché
- ▶ Conduire l'entretien de manière fluide et professionnelle
- ▶ Savoir poser des questions à partir de situations concrètes (méthode STAR)
- ▶ Identifier les points à approfondir et les zones d'ombre dans le parcours d'un candidat
- ▶ Reconnaître et limiter l'impact de ses propres biais d'interprétation sur la décision

PROGRAMME

01 Préparer l'entretien — objectifs, questions ciblées par compétence, posture du recruteur

02 Ouvrir et mettre en confiance — cadrage, déroulement, équilibre parole/écoute

03 Questionner avec la méthode STAR — questions fondées sur des situations concrètes : situations, tâches, actions, résultats — décrypter les réponses

04 Identifier ce qui mérite approfondissement — incohérences de parcours, réponses vagues, zones d'ombre : comment relancer sans interpréter

05 Les biais d'interprétation — effet de halo, similarité, première impression : les reconnaître pour mieux les neutraliser

06 Conclure et formaliser — clôture, prise de notes structurée, compte rendu entretien

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES & OUTILS REMIS

Jeux de rôles, auto-analyse, apports courts, exercices de reformulation.

Outils remis : guide de préparation entretien, grille STAR, trame de compte rendu.

POUR QUI ?

Managers et responsables d'équipe amenés à conduire des entretiens de recrutement, en complément d'un process RH existant.

TARIFS

Interentreprises : 490 € HT / participant

Intra-entreprise : Nous consulter — sur devis

ÉVALUATION

Jeu de rôles évalué en fin de module.

ACCESSIBILITÉ

Formation adaptable aux personnes en situation de handicap — nous contacter.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscription au moins 10 jours avant le démarrage de la session — réponse sous 72 h.

F 03 — Manager recruteur

Manager recruteur

Recruter efficacement sans service RH dédié, en intégrant les contraintes du terrain.

1 jour (7 h) | Format : Présentiel | Inter & Intra | Niveau : Fondamental

PRÉREQUIS

Expérience du management d'équipe.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les compétences clés pour son métier et son équipe
- Évaluer un candidat dans le contexte spécifique de son environnement professionnel
- Convaincre un bon profil de rejoindre l'organisation
- Structurer l'intégration pour maximiser les chances de succès

PROGRAMME

- 01 Penser recrutement comme un manager** — les erreurs fréquentes, les attentes métier vs. les critères RH
- 02 Définir les compétences clés** — hard skills, soft skills, adéquation avec l'équipe et l'environnement de travail
- 03 Évaluer dans son contexte** — adapter les questions à son secteur, ses enjeux, ses spécificités
- 04 Convaincre les meilleurs profils** — la marque managériale, le discours d'engagement, la différenciation employeur
- 05 Réussir l'intégration** — les premières semaines, le suivi, les signaux d'alerte

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES & OUTILS REMIS

Ateliers pratiques, études de cas sectoriels, partages d'expériences, plan d'action individuel.

Outils remis : grille de compétences métier personnalisable, trame d'entretien manager, checklist intégration.

POUR QUI ?

Managers opérationnels, responsables de service, dirigeants qui recrutent eux-mêmes leurs équipes sans appui RH dédié.

TARIFS

Interentreprises : 690 € HT / participant

Intra-entreprise : Nous consulter — sur devis

ÉVALUATION

Atelier de mise en pratique et restitution en fin de journée.

ACCESSIBILITÉ

Formation adaptable aux personnes en situation de handicap — nous contacter.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscription au moins 10 jours avant le démarrage de la session — réponse sous 72 h.

F 04 — Rédiger des offres d'emploi attractives

Rédiger des offres d'emploi attractives

Construire une annonce qui attire les bons candidats et reflète l'identité employeur.

½ journée (4 h) | Format : Présentiel | Inter & Intra | Niveau : Fondamental

PRÉREQUIS

Aucun prérequis spécifique.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Structurer une annonce qui attire les bons candidats
- Adopter une posture de communication employeur dans la rédaction
- Utiliser l'IA générative comme outil d'aide à la rédaction, de façon maîtrisée

PROGRAMME

01 Ce qui fait une bonne annonce — lisibilité, accroche, structure, ton et style de l'annonce

02 Rédiger le fond — mission, contexte, profil recherché, conditions (sans discrimination)

03 Rédiger la forme — titre, longueur, mots-clés, accessibilité

04 IA et rédaction d'annonces — utiliser ChatGPT ou équivalent pour gagner en fluidité, identifier et limiter les biais, tester des variantes

05 Atelier — réécrire une annonce réelle avec et sans IA

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES & OUTILS REMIS

Analyse d'annonces existantes, atelier rédactionnel, mise en pratique outil IA en direct.

Outils remis : checklist annonce efficace, prompts IA pour la rédaction d'offres.

POUR QUI ?

Chargés de recrutement, RH, managers qui rédigent des annonces.

TARIFS

Interentreprises : 490 € HT / participant

Intra-entreprise : Nous consulter — sur devis

ÉVALUATION

Production d'une annonce réécrite, évaluation par le groupe.

ACCESSIBILITÉ

Formation adaptable aux personnes en situation de handicap — nous contacter.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscription au moins 10 jours avant le démarrage de la session — réponse sous 72 h.

F 05 — Recruter sans discriminer

Recruter sans discriminer

*Sécuriser son process de recrutement face aux risques juridiques et aux biais cognitifs.***½ journée (4 h)** | Format : Présentiel | Inter & Intra | Niveau : Fondamental

PRÉREQUIS

Aucun prérequis spécifique.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ▶ Identifier les situations à risque dans un processus de recrutement
- ▶ Repérer ses propres biais cognitifs et leurs effets sur la décision
- ▶ Construire un process recrutement conforme au cadre légal
- ▶ Adopter une posture professionnelle et documentée face au risque juridique

PROGRAMME

- 01 Cadre légal** — critères de discrimination prohibés, jurisprudence, sanctions
- 02 Les biais cognitifs au recrutement** — halo, biais de similarité, stéréotypes, effets de groupe
- 03 Situations à risque** — questions interdites, formulations d'annonces, processus de sélection
- 04 Les outils automatisés et l'IA** — biais algorithmiques, vigilance sur les outils de tri automatique
- 05 Mettre en place un process non-discriminant** — traçabilité, critères objectifs, égalité de traitement

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES & OUTILS REMIS

Quiz juridique, études de cas, mises en situation, construction d'une grille de critères.

Outils remis : référentiel des questions autorisées/interdites, grille de critères objectifs.

POUR QUI ?

Tout professionnel impliqué dans un processus de recrutement : managers, RH, dirigeants.

TARIFS

Interentreprises : 490 € HT / participant

Intra-entreprise : Nous consulter — sur devis

ÉVALUATION

Quiz de contrôle des acquis en fin de module.

ACCESSIBILITÉ

Formation adaptable aux personnes en situation de handicap — nous contacter.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscription au moins 10 jours avant le démarrage de la session — réponse sous 72 h.

F 06 — Sourcing et chasse de têtes

Sourcing et chasse de têtes

*Identifier et approcher les candidats passifs grâce aux techniques de sourcing actif.***1 jour (7 h)** | Format : Présentiel | Inter & Intra | Niveau : Avancé

PRÉREQUIS

Pratique du recrutement recommandée.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ▶ Cartographier les viviers de candidats pour un profil ciblé
- ▶ Maîtriser les outils de recherche avancée (LinkedIn, CVthèques, IA)
- ▶ Approcher des candidats passifs avec un message percutant
- ▶ Construire et entretenir un vivier de talents

PROGRAMME

01 Les fondamentaux du sourcing — marché visible vs. marché caché, logique de chasse

02 Cartographier la cible — secteurs, entreprises, fonctions, géographies

03 Outils de recherche avancée — LinkedIn, CVthèques et plateformes spécialisées

04 L'IA au service du sourcing — outils d'identification, personnalisation des approches, gain de temps

05 Rédiger un message d'approche efficace — accroche, proposition de valeur, taux de réponse

06 Construire et animer son vivier — CRM recrutement, relances, entretien des relations

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES & OUTILS REMIS

Démonstrations en direct, ateliers de recherche sur profils réels, construction de messages d'approche.

Outils remis : modèle de cartographie des entreprises et profils cibles, bibliothèque de messages d'approche, checklist sourcing par profil.

POUR QUI ?

Chargés de recrutement, RH, consultants souhaitant développer leurs pratiques de sourcing actif.

TARIFS

Interentreprises : 690 € HT / participant

Intra-entreprise : Nous consulter — sur devis

ÉVALUATION

Atelier de sourcing sur profil réel, évaluation des livrables produits.

ACCESSIBILITÉ

Formation adaptable aux personnes en situation de handicap — nous contacter.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscription au moins 10 jours avant le démarrage de la session — réponse sous 72 h.

F 07 — Évaluer et sélectionner efficacement

Évaluer et sélectionner efficacement

*Construire une méthode d'évaluation rigoureuse et produire des synthèses de qualité.***1 jour (7 h)** | Format : Présentiel | Inter & Intra | Niveau : Intermédiaire

PRÉREQUIS

Expérience de la conduite d'entretiens de recrutement.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ▶ Construire un référentiel de compétences adapté au poste
- ▶ Choisir les méthodes d'évaluation appropriées selon le contexte
- ▶ Croiser plusieurs sources d'information pour fiabiliser la décision
- ▶ Produire une synthèse d'évaluation argumentée et documentée

PROGRAMME

01 Construire le référentiel — compétences techniques, comportementales, managériales : les hiérarchiser et les rendre évaluable

02 Choisir ses méthodes — entretien structuré, mise en situation, tests, assessment : avantages, limites, contextes d'usage

03 Recueillir et interpréter les informations — croisement des informations recueillies, cohérence du parcours, signaux d'alerte

04 Les biais d'évaluation — les identifier, les corriger, documenter ses choix

05 Comparer les candidatures — grille de comparaison des candidatures, hiérarchisation des critères, décision collégiale

06 Rédiger la recommandation — synthèse structurée, argumentaire pour le client ou le manager

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES & OUTILS REMIS

Construction d'un référentiel sur cas réel, exercices de croisement des informations, atelier de synthèse comparative.

Outils remis : référentiel de compétences type, grille d'évaluation multicritères, trame de synthèse candidat.

POUR QUI ?

Chargés de recrutement, RH, consultants en cabinet. Pratique de l'entretien recommandée.

TARIFS

Interentreprises : 690 € HT / participant

Intra-entreprise : Nous consulter — sur devis

ÉVALUATION

Étude de cas complète : évaluation d'un candidat fictif et rédaction d'une synthèse.

ACCESSIBILITÉ

Formation adaptable aux personnes en situation de handicap — nous contacter.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscription au moins 10 jours avant le démarrage de la session — réponse sous 72 h.

F 08 — Utiliser les tests psychométriques en recrutement

Utiliser les tests psychométriques en recrutement

Intégrer les outils psychométriques dans sa pratique du recrutement avec méthode et déontologie — en vivant l'expérience en tant que participant.

1 jour (7 h)

Format : Présentiel

Inter & Intra

Niveau : Intermédiaire

PRÉREQUIS

Pratique du recrutement recommandée.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Distinguer les grandes familles d'outils psychométriques et leurs usages légitimes en recrutement
- Passer individuellement une sélection de tests et accéder à ses propres résultats
- Lire et interpréter un rapport psychométrique dans un contexte de recrutement
- Utiliser les résultats comme un éclairage complémentaire, non comme un verdict
- Appliquer le cadre éthique, déontologique et légal qui encadre l'utilisation de ces outils

PROGRAMME

01 Panorama des outils — tests de personnalité, tests cognitifs, questionnaires de motivations : ce qu'ils mesurent et ce qu'ils ne mesurent pas

02 Passation individuelle des tests — chaque participant passe une sélection de tests via notre plateforme partenaire — les résultats individuels sont confidentiels et accessibles au participant selon les modalités prévues par l'éditeur

03 Atelier de lecture et d'interprétation — comprendre les dimensions évaluées, les normes, les profils types, les points de vigilance — à partir de vos propres rapports et de rapports anonymisés

04 Intégrer les résultats dans la décision — croiser avec l'entretien, pondérer, éviter la sur-interprétation, ne pas substituer le test au jugement humain

05 Cadre éthique et légal — consentement, confidentialité des résultats, limites de l'évaluation psychométrique, précautions déontologiques à respecter

06 Restitution et accompagnement — conditions d'utilisation selon les outils, comment accompagner un candidat dans la lecture de son rapport

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES & OUTILS REMIS

Passation individuelle de tests via plateforme partenaire, atelier d'interprétation sur rapports réels et anonymisés, études de cas, échanges de pratiques. Les résultats individuels sont confidentiels et ne sont pas partagés au groupe sans accord explicite du participant.

Outils remis : accès à la plateforme de passation partenaire, guide de lecture des rapports, grille d'interprétation contextuelle, fiche éthique et bonnes pratiques.

POUR QUI ?

Chargés de recrutement, RH, consultants souhaitant intégrer les outils psychométriques dans leur pratique. Aucun prérequis en psychologie.

TARIFS

Interentreprises : 890 € HT / participant

Intra-entreprise : Nous consulter — sur devis

ÉVALUATION

Exercice d'interprétation de rapport psychométrique avec grille de correction.

ACCESSIBILITÉ

Formation adaptable aux personnes en situation de handicap — nous contacter.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscription au moins 10 jours avant le démarrage de la session — réponse sous 72 h.

F 09 — Organiser un Assessment Center

Organiser un Assessment Center

*Concevoir, animer et restituer un dispositif d'évaluation comportementale structuré.***2 jours (14 h)** | Format : Présentiel | Inter & Intra | Niveau : Avancé

PRÉREQUIS

Expérience de la conduite d'entretiens de recrutement. Pratique de l'évaluation des compétences recommandée.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre les fondements et la validité prédictive de l'assessment center
- Concevoir un dispositif adapté au contexte et aux compétences à évaluer
- Animer des exercices structurés en position d'assesseur : observer et noter sans interpréter en temps réel
- Conduire l'intégration des observations en jury
- Restituer les résultats au candidat et au donneur d'ordre dans un cadre déontologique

PROGRAMME

JOUR 1 — CONCEVOIR LE DISPOSITIF

- 01 Fondements de l'assessment center** — validité prédictive, différences avec l'entretien, usages
- 02 Définir les dimensions évaluées** — référentiel comportemental, indicateurs observables, calibrage
- 03 Choisir et construire les exercices** — exercices de priorisation (in-basket), jeux de rôles, études de cas et présentations : conception et limites
- 04 Préparer la session** — briefing assesseurs, planification, rôles et postures

JOUR 2 — ANIMER ET CONCLURE

- 05 La posture d'assesseur** — observer sans interpréter, grilles d'observation, prise de notes en direct
- 06 Simulations structurées** — mise en pratique sur exercices types avec debriefing méthodologique
- 07 L'intégration en jury** — confrontation des observations, recherche de consensus, décision documentée
- 08 Restituer les résultats** — feedback au candidat, rapport au client, cadre éthique et déontologique

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES & OUTILS REMIS

Simulations structurées sur exercices types, travail en sous-groupes, analyses croisées, debriefings méthodologiques.

Outils remis : grilles d'observation comportementale, exercices types (in-basket, jeu de rôles), trame de rapport, guide de restitution.

POUR QUI ?

RH, consultants en recrutement ou en développement RH souhaitant concevoir et animer des sessions d'assessment.

TARIFS

Interentreprises : 1 490 € HT / participant

Intra-entreprise : Nous consulter — sur devis

ÉVALUATION

Mise en situation en position d'assesseur et grille d'évaluation des observations produites.

ACCESSIBILITÉ

Formation adaptable aux personnes en situation de handicap — nous contacter.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscription au moins 10 jours avant le démarrage de la session — réponse sous 72 h.

F 10 — Recruter à l'heure de l'IA : outils, opportunités et limites

Recruter à l'heure de l'IA : outils, opportunités et limites

Comprendre et utiliser les outils d'IA dans le recrutement avec méthode et esprit critique.

1 jour (7 h)

Format : Présentiel

Inter & Intra

Niveau : Intermédiaire

PRÉREQUIS

Pratique courante des outils numériques. Expérience du recrutement recommandée.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Distinguer IA générative et outils d'IA intégrés aux plateformes de recrutement
- Utiliser les outils d'IA générative pour gagner en efficacité à chaque étape du recrutement
- Identifier les risques : biais algorithmiques, conformité RGPD, protection des données candidats
- Exercer un contrôle humain éclairé sur les recommandations et décisions assistées par IA
- Adopter une posture critique et responsable vis-à-vis des outils automatisés

PROGRAMME

- 01 Deux familles d'outils, deux logiques** — IA générative (ChatGPT, Copilot...) vs. IA intégrée aux ATS et outils de matching
- 02 IA générative appliquée au recrutement** — rédaction d'offres, messages d'approche, comptes rendus : prompts efficaces et limites
- 03 Utiliser l'IA pour rechercher des candidats** — outils d'identification de candidats, enrichissement de profils, recherche assistée
- 04 Tri et présélection automatisée** — scoring, matching, classement : comprendre les mécanismes pour garder la main
- 05 Contrôle humain et responsabilité** — quand l'outil décide à la place du recruteur, comment reprendre le pilotage
- 06 Cadre réglementaire** — RGPD appliqué au recrutement, AI Act et son calendrier d'application, transparence vis-à-vis des candidats
- 07 Analyse critique en pratique** — atelier : évaluer un outil IA, identifier ses biais, définir ses propres règles d'usage

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES & OUTILS REMIS

Démonstrations en direct, ateliers pratiques sur outils réels, études de cas, mise en débat des enjeux éthiques et juridiques.

Outils remis : panorama des outils IA recrutement, grille d'évaluation critique d'un outil IA, charte d'usage responsable.

POUR QUI ?

Chargés de recrutement, RH, managers souhaitant comprendre et utiliser les outils d'IA dans leur pratique du recrutement.

TARIFS

Interentreprises : 690 € HT / participant

Intra-entreprise : Nous consulter — sur devis

ÉVALUATION

Analyse critique d'un outil IA en sous-groupes, restitution et échanges.

ACCESSIBILITÉ

Formation adaptable aux personnes en situation de handicap — nous contacter.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscription au moins 10 jours avant le démarrage de la session — réponse sous 72 h.

F 11 — Développer sa marque employeur

Développer sa marque employeur

Définir ce qui rend votre entreprise attractive en tant qu'employeur et le décliner en stratégie de communication.

1 jour (7 h) | Format : Présentiel | Inter & Intra | Niveau : Intermédiaire

PRÉREQUIS

Aucun prérequis spécifique.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ▶ Définir ce qui rend votre entreprise attractive en tant qu'employeur
- ▶ Identifier les leviers d'attractivité et de fidélisation propres à son organisation
- ▶ Construire une stratégie de communication employeur cohérente
- ▶ Mesurer l'impact de ses actions marque employeur

PROGRAMME

- 01 Marque employeur** — définition, enjeux, lien avec la marque commerciale
- 02 Diagnostic interne** — forces, points de vigilance, perception actuelle par les collaborateurs et les candidats
- 03 Construire sa proposition de valeur employeur (EVP)** — ce qui rend l'entreprise attractive et la différencie vraiment en tant qu'employeur
- 04 Décliner sa marque employeur** — supports, canaux, cohérence on/offline
- 05 Mesurer et ajuster** — indicateurs clés, feedback candidats, enquêtes internes

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES & OUTILS REMIS

Diagnostic d'entreprise, ateliers de positionnement, benchmarks sectoriels, plan d'action.

Outils remis : grille de diagnostic marque employeur, canvas EVP, plan d'action communication employeur.

POUR QUI ?

DRH, responsables RH, dirigeants et managers impliqués dans la stratégie d'attractivité de l'entreprise.

TARIFS

Interentreprises : 690 € HT / participant

Intra-entreprise : Nous consulter — sur devis

ÉVALUATION

Construction d'un plan d'action marque employeur, présentation et échanges.

ACCESSIBILITÉ

Formation adaptable aux personnes en situation de handicap — nous contacter.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscription au moins 10 jours avant le démarrage de la session — réponse sous 72 h.

F 12 — Intégrer et fidéliser ses nouvelles recrues

Intégrer et fidéliser ses nouvelles recrues

*Structurer un onboarding efficace et réduire le turn-over dans les premiers mois.***½ journée (4 h)** | Format : Présentiel | Inter & Intra | Niveau : Fondamental

PRÉREQUIS

Aucun prérequis spécifique.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ▶ Structurer un parcours d'intégration (onboarding) efficace et reproductible
- ▶ Identifier les facteurs de fidélisation propres à son contexte
- ▶ Positionner le rôle du manager dans les 90 premiers jours
- ▶ Mettre en place des signaux d'alerte pour détecter les risques de départ précoce

PROGRAMME

01 Pourquoi l'intégration est un enjeu stratégique — coût d'un départ, taux de démission dans les 6 premiers mois

02 Les 90 premiers jours — étapes clés, jalons, rôle du manager, rôle des RH

03 Construire son parcours d'onboarding — administratif, métier, culture, lien social

04 Les leviers de fidélisation — reconnaissance, autonomie, progression, appartenance

05 Détecter les signaux d'alerte — signes de désengagement, entretiens de suivi, indicateurs RH

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES & OUTILS REMIS

Retours d'expérience, construction d'un plan d'onboarding, atelier sur les leviers de rétention.

Outils remis : checklist onboarding, trame de plan d'intégration 90 jours, guide signaux d'alerte.

POUR QUI ?

Managers, RH, dirigeants souhaitant réduire le turn-over et améliorer l'expérience collaborateur dès l'arrivée.

TARIFS

Interentreprises : 490 € HT / participant

Intra-entreprise : Nous consulter — sur devis

ÉVALUATION

Production d'un plan d'intégration 90 jours, évaluation par le groupe.

ACCESSIBILITÉ

Formation adaptable aux personnes en situation de handicap — nous contacter.

DÉLAI D'ACCÈS

Inscription au moins 10 jours avant le démarrage de la session — réponse sous 72 h.

Parlons de vos besoins

Nos formations sont conçues pour répondre aux enjeux concrets du recrutement et du management.
Nos formateurs sont des praticiens du terrain.

Interentreprises ou intra-entreprise,
chaque programme s'adapte à votre contexte.

01 78 91 82 92

contact@impactup.fr · www.impactup.com

WeWork Cœur Marais

64-66 rue des Archives · 75003 Paris

