

# 100 FORMATIONS

POUR AGIR :  
Innovation,  
Compétence,  
Performance.

GESTION DES  
RESSOURCES  
HUMAINES

NOUVEAUTÉS 2026  
IA ÉTHIQUE....

Catalogue  
2026

[www.activpartners.com](http://www.activpartners.com)

+33 1 41 12 21 31





# édito

## Prenez une longueur d'avance

Dans un monde en perpétuelle transformation, où l'intelligence artificielle redéfinit les métiers et où les soft skills deviennent les nouveaux piliers de la performance, Activ'Partners s'engage à vos côtés pour bâtir les compétences de demain.

2026 marque un tournant : celui d'une formation plus agile, plus humaine, plus stratégique. En fusionnant nos expertises avec Europharma, nous avons conçu une offre enrichie, sur-mesure, et résolument tournée vers l'impact. Nos programmes allient excellence pédagogique, innovation digitale et accompagnement personnalisé pour répondre aux enjeux réels des entreprises.

Leadership, IA, intelligence émotionnelle, performance commerciale, qualité de vie au travail, diversité, stratégie RSE... : chaque thématique est pensée pour transformer vos équipes en acteurs du changement, capables d'anticiper, d'innover et de fédérer.

Avec plus de 25 ans d'expérience, 40 consultants experts, et une présence dans 12 grandes villes, nous vous proposons bien plus qu'un catalogue : une vision, une dynamique, un souffle nouveau pour vos projets de transformation.

Activ'Partners & Europharma, c'est l'alliance de la rigueur et de l'audace, du savoir-faire et du savoir-être. Ensemble, faisons de 2026 l'année de votre accélération.

### **Séverine LACAN**

Directrice Conseil &  
Accompagnement  
Activ'Partners

### **Marie JOUGLET**

Chef de Projet  
Formation  
Activ'Partners

### **Emilie BERNADAC**

Directrice des  
Opérations  
Europharma



# PIONNIER DES FORMATIONS HYBRIDES SUR-MESURE DEPUIS PLUS DE 25 ANS !

**Activ'Partners** accompagne les entreprises dans leur transformation managériale et opérationnelle. En rejoignant **Europharma**, nous avons fusionné nos expertises pour proposer une offre encore plus innovante en formation, conseil et accompagnement stratégique. Spécialistes du leadership, du management et de la performance, nous concevons des formations courtes, immersives et sur-mesure, directement applicables aux enjeux métiers. Dans un monde où IA et intelligence émotionnelle redéfinissent les leviers de performance, nous intégrons ces dimensions dans des modules concrets, éthiques et orientés résultats.

**Activ'Partners & Europharma**, c'est l'alliance de l'innovation, de la performance et de l'expertise pour vous faire prendre une longueur d'avance.

## Ils nous font confiance ...

### Association & secteur social



### Banque & assurance



### Média & télécom



### Sociétés numériques, conseil & ingénierie



### Distribution & service



### Industrie



## Chiffres clés

**18 500**  
INTERVENTIONS

**1 720**  
CLIENTS

**40**  
CONSULTANTS EXPERTS

**70%**  
DE NOS CLIENTS ISSUS  
DU SECTEUR NUMÉRIQUE

**12**  
GRANDES VILLES

# DES FORMATEURS PARTOUT EN FRANCE

Notre atout : un dispositif pédagogique tout inclus  
avec accès à notre plateforme de téléformation et  
une visioconférence de suivi d'1 heure à 45 jours !



Une équipe composée de 40 consultants  
formateurs en réseau et chefs de projets :

- Vous garantit l'apport de visions plurielles pour mieux comprendre et répondre à vos besoins.
- S'engage à vos côtés et au quotidien pour accompagner vos projets.
- Vous offre un conseil de haut niveau et des interventions professionnelles motivantes pour vos équipes.
- Organise un suivi rigoureux et un reporting de chacune de nos interventions.
- Réalise les mesures d'impact pour vous permettre d'évaluer le retour sur investissement de vos formations.

## NOTRE CONSEIL PÉDAGOGIQUE

Une équipe soudée de 6 consultants experts et pluridisciplinaires  
pour accompagner vos réflexions à toutes les étapes.



**PILOTAGE, CONSEIL & INGÉNIERIE DE FORMATION**  
Marie Jouglet - Chef de projet formation.



**MARKETING & NUMÉRIQUE – IA MÉTIERS**  
Éric Bouchet - Consultant en Management & Stratégie Digitale - Coach certifié.



**FORMATION DE FORMATEURS – TUTEURS & SOFT SKILLS**  
Juliette Fasquelle - Consultante-Formatrice, Coach certifiée, Spécialiste en pédagogies innovantes.



**MANAGEMENT & RH & ACCOMPAGNEMENT**  
Catherine Lemanissier - Coach certifiée & DRH, accompagne les transformations RH.



**CHANGE MANAGEMENT – DÉVELOPPEMENT RH & BUSINESS**  
Cécile Hetzlen Biron - Consultante en Management & RH, Executive Coach.



**DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL & INNOVATION – IA MÉTIERS**  
Didier Thalmann - Executive Coach & Consultant - certifié design thinking.

# VOTRE FORMATION TAILLÉE SUR MESURE

sur mesure ou clés en mains

MANAGEMENT  
& LEADERSHIP

RESSOURCES  
HUMAINES

MARKETING &  
DÉVELOPPEMENT  
COMMERCIAL

COMMUNICATION  
& DÉVELOPPEMENT  
PERSONNEL

FORMATION DE  
FORMATEURS EXPERTS  
RÉFÉRENTS - TUTEURS

FORMATIONS À L'IA  
POUR LES MÉTIERS

Nous concevons des plans de formations répondant à vos enjeux de développement de la performance.

Nous créons vos outils pédagogiques : kits de formation (supports digitaux, vidéos, modules e-learning...).

## Choisissez votre solution de formation

### NOS FORMULES INTRA - ENTREPRISE :

Nous développons des solutions sur mesure,  
100 % adaptées à vos collaborateurs !

### NOS FORMULES INTER - ENTREPRISES :

+ séminaires « clés en main »  
directement opérationnels

### ACCESSIBILITÉ HANDICAP

Activ partners s'engage à rendre ses formations accessibles à tous.

Si vous êtes en situation de handicap, contactez notre référent handicap avant votre inscription (Emilie Bernadac - [contact@activpartners.fr](mailto:contact@activpartners.fr)) afin que nous puissions étudier ensemble les adaptations nécessaires pour suivre la formation dans les meilleures conditions.

## Votre formation en un temps record !

Accédez à nos plannings interentreprise sur notre site Internet [activpartners.com](http://activpartners.com)

**Délai minimum d'inscription : 10 jours ouvrés avant le début de la formation** (sessions inter-entreprises avec paiement direct). Pour les formations financées par un OPCO ou nécessitant une adaptation handicap, comptez un délai supplémentaire de 2 à 4 semaines pour le traitement des demandes.

Formations  
présentielles,  
mixtes ou  
distanciels

Centrées sur  
l'acquisition de  
compétences  
opérationnelles

Durée 1 à 3 jours  
avec suivi à 45 jours  
inclus !



# LE COACHING INDIVIDUEL

Pour aller plus loin, nos coachs professionnels vous accompagnent à :

- ▶ Réussir une prise de poste, développer le leadership managérial.
- ▶ Développer des relations de travail harmonieuses, mieux gérer l'énergie et votre stress.
- ▶ Aborder un changement important de votre entreprise.
- ▶ Dynamiser vos résultats commerciaux.
- ▶ Réussir la conduite d'un nouveau projet.
- ▶ Développer l'aisance dans la prise de parole en public...

Grâce à notre expérience, nos coachs et notre boîte à outils très riche, nous vous proposons des accompagnements adaptés à vos problématiques, vos environnements et vos situations particulières permettant d'atteindre des objectifs concrets et smart.



## NOS COACHINGS D'ÉQUIPE

Nos programmes de motivation et d'engagement pour accompagner vos collaborateurs !

### Embarquez vos équipes !

Découvrez nos programmes collectifs de motivation et d'engagement... Les récentes études liées à la qualité de vie au travail démontrent que lorsque l'on exerce une activité professionnelle qui nous permet de nous investir physiquement, émotionnellement et mentalement, les managers et leurs collaborateurs sont plus heureux et plus performants. Pourtant, beaucoup de salariés ignorent les sources de leur motivation. C'est l'objet de nos programmes d'engagement bâtis sur-mesure pour vos équipes autour de

### 3 temps forts :

Se concentrer sur les fondements de votre entreprise.

Bâtir les clés de l'engagement de la motivation personnelle et collective.

Soutenir et responsabiliser par un programme de coaching et d'accompagnement.

Tous les séminaires sont élaborés pour captiver et motiver vos collaborateurs clés, tout en développant de manière stratégique de nouvelles habitudes et de nouveaux comportements.





**Vous souhaitez  
impulser du rythme  
et du souffle  
à vos équipes ?**



## Exemples de thèmes de nos team buildings

### Comités de direction

- ▶ Comment se réinventer ?
- ▶ Nouveau modèle économique : parlons stratégie !
- ▶ Quelle nouvelle organisation pour cultiver la performance ?
- ▶ Nouveau leadership conscient ?
- ▶ Comment incarner et faire partager la vision ?

### Managers

- ▶ Quel nouveau mode d'organisation inventer mix télétravail et présentiel ?
- ▶ Repenser les leviers de motivation pour développer l'engagement ?
- ▶ Comment introduire l'agilité pour un management 3.0 ?

### Équipes

- ▶ Comment cultiver 10 soft skills en 2 jours !
- ▶ Croiser les méthodes efficaces qui marchent en équipe.
- ▶ Comment bien servir nos clients ? Équipes internes et externes.

### Entreprise

- ▶ Enjeux RSE et développement durable
- ▶ Prendre soin de vos équipes !
- ▶ Comment faire de la diversité, un atout pour chacun !
- ▶ La qualité, un atout et un enjeu pour tous !

# LA QUALITÉ DE L'ANIMATION PÉDAGOGIQUE ET DE NOS OUTILS

## La qualité de nos animations multimodales

FORMATION  
DE NOS CONSULTANTS

QUALITÉ PÉDAGOGIQUE  
ET D'EXPERTISE

MÉTHODES INTERACTIVES  
ET PARTICIPATIVES



REX À 45 JOURS

95 % DE SATISFACTION

ÉVALUATIONS

70 % DE MISE EN PRATIQUE

## La Formation continue de nos consultants, lors des Universités d'Été et d'Hiver

3 P  
PERFORMANCE-PÉDAGOGIE-PARTAGÉE

Nous accordons une attention particulière à la formation de notre réseau de 40 consultants formateurs et coachs lors de nos séminaires internes réguliers.

Notre programme de perfectionnement continu vise à partager notre veille, renforcer nos compétences, l'entraînement à l'animation avec nos outils et échanger les bonnes pratiques.

 klaxoon

 Kahoot!

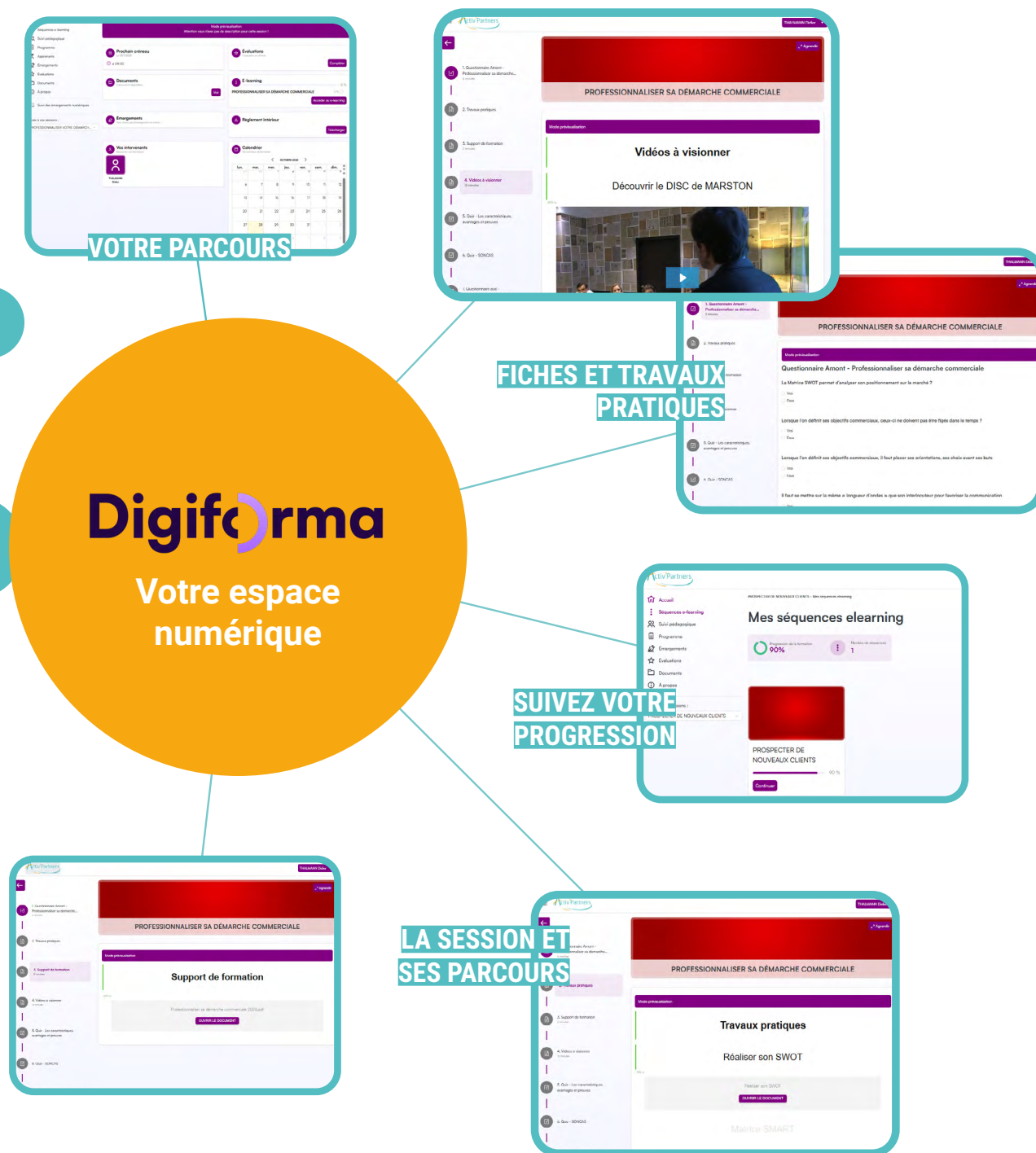
 zoom





# DES OUTILS PÉDAGOGIQUES À LA POINTE

Notre savoir-faire en pédagogies multimodales  
Présentiel - E-learning - Blended Learning et Coaching





propose des programmes pragmatiques pour acquérir les connaissances et compétences nécessaires au pilotage des Ressources Humaines.

A travers ce cycle de formations, vous apprendrez à définir ou à ajuster le plan d'actions global de votre organisation, analyser les indicateurs RH, anticiper, prévenir les sources de conflits, instaurer un bon climat social au sein de votre entreprise.



# GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Recrutement, onboarding, évaluation  
des performances, accompagnement au  
changement, démarche compétences,  
prévention des risques psychosociaux, politique  
RSE...

## NOTRE EXPERTISE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Activ'Partners a plus de 25 ans d'expérience dans  
l'accompagnement des grands plans de transformation  
portés par les Ressources Humaines.

Notre département « RH » développe depuis plusieurs  
années une offre de formation pour renforcer les  
compétences des équipes RH et mettre en œuvre  
les nouvelles approches liées à la responsabilité des  
employeurs.

## DES CONSULTANTS EXPÉRIMENTÉS

La conception pédagogique et technique des programmes  
constitue le point d'orgue de la réussite des projets. C'est  
pourquoi, elle est réalisée par le concours d'experts du  
métier et du responsable de projet.

Vous bénéficiez ainsi d'un interlocuteur unique pour la  
direction du projet et la gestion de son déploiement.

## NOTRE CONNAISSANCE DES SERVICES RH

Activ'Partners a une grande expérience des formations  
et accompagnements pour les services RH grâce à son  
équipe de formateurs-coachs dédiés.

Nous intervenons sur la base de programmes ciblés et  
développés sur-mesure avec nos clients. Nous intégrons  
les dernières innovations en matière RH, gage de la qualité  
de nos approches.

## SOMMAIRE

- Manager les compétences : les fondamentaux
- Manager les compétences : la gestion des emplois  
et des parcours professionnels (GEPP)
- Instaurer un bon dialogue social au sein de votre entreprise  
(CSE & DP)
- Développer une politique de qualité de vie et conditions au  
travail (QVCT)
- Mettre en place une politique RSE pour son entreprise
- Développer et cultiver votre marque employeur
- Piloter et réussir le recrutement
- Gestion RH augmentée : l'IA au service du recrutement  
et de la performance des talents [IA](#)
- Piloter et réussir les entretiens individuels d'évaluation
- Piloter et réussir les entretiens professionnels (EP)
- Évaluer et manager les risques RH



# MANAGER LES COMPÉTENCES : LES FONDAMENTAUX

## PROGRAMME DÉTAILLÉ

### Connaître le cadre légal et conventionnel :

- Les obligations de l'employeur.
- Les mesures d'incitation.
- Les dernières évolutions.

### Comprendre ce qu'est le management des compétences et des talents

- Connaître la terminologie et le vocabulaire spécifique du domaine.
- Comprendre les enjeux, les objectifs et les intérêts.
- Prendre en compte les spécificités de entreprise.

### Comprendre la méthodologie et les 6 étapes clefs du processus

- Lien entre démarche et stratégie de l'Entreprise.
- Définir concrètement le lien.
- Comprendre les étapes clefs.
- Prendre en main les outils au service du processus.
- Un fil rouge : la communication.
- Les conditions de réussite, les risques et les bonnes pratiques.

### Diagnostiquer et déterminer les besoins en ressources et compétences

- Comment réaliser le diagnostic ?
- Exercice : réaliser votre SWOT et analyse stratégique PESTEL.
- Construire le diagnostic RH de son entreprise.
- Identifier les besoins en ressources et compétences.

### Mesurer les écarts quantitatifs, qualitatifs et identifier les ressources internes :

- Analyser les écarts entre ressources actuelles et besoins.
- Identifier les compétences non mobilisées, les potentiels et les talents.
- Élaborer le plan d'action et le pilotage : connaître et choisir les dispositifs à mobiliser.
- Définir les indicateurs de mesure et suivre la mise en œuvre des actions.
- Déterminer sa méthode et ses outils de pilotage.

### Bâtir votre plan d'action en vue du suivi post-formation.

#### Méthodes et moyens pédagogiques

- Pragmatique, opérationnelle, interactive.
- Alternance d'apports théoriques, réflexions du groupe et étude de cas. Intégration des derniers textes législatifs.

## OBJECTIFS DE FORMATION

Actualiser ses connaissances sur le cadre réglementaire et conventionnel.

S'approprier les principes, méthodologies et outils RH dédiés à la gestion anticipée des compétences et des talents

Savoir réaliser un diagnostic RH de son entreprise.

Savoir initier une démarche de gestion des compétences et des talents, en lien avec la stratégie de l'entreprise.

Construire des outils adaptés aux besoins et au fonctionnement de son entreprise.

Communiquer et impliquer les parties prenantes.

Être capable de bâtir un plan d'actions pour accompagner les montées en compétences adapté à son Entreprise.

Savoir évaluer les impacts des actions mises en œuvre.

## PUBLICS CONCERNÉS

Tout salarié exerçant des fonctions ou missions RH au sein de son entreprise.

## PRÉREQUIS

Aucun.

## DURÉE

2 jours soit 14 heures +

1 heure de suivi par visioconférence à 45 jours.

## INTERVENANT

Consultante RH, spécialiste en sécurisation des parcours professionnels et en GEPP.

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

Tests d'évaluation avant/après.

Remise d'une attestation de fin de formation.



# MANAGER LES COMPÉTENCES : LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

## PROGRAMME DÉTAILLÉ

**Anticiper, préparer et gérer les besoins en ressources humaines de votre entreprise.**

**La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)**

- La définition.
- La législation en la matière.
- Les enjeux, les intérêts, les bénéfices quelque soit la taille de votre entreprise.

### **Les prérequis à une GEPP**

- Connaître la stratégie d'Entreprise.
- La prospective métier : définition et intérêts.
- Définir les objectifs de la GEPP.
- Choisir et impliquer les bons acteurs.

### **Connaître les méthodes et outils de la prospective métier**

- Des travaux de Gaston BERGER à nos jours.
- Approche des différentes méthodes.
- L'observatoire des métiers par branche d'activités.
- Découvrir les applications pratiques de la prospective.

### **Mettre en œuvre les 5 étapes, les méthodes et les outils**

- Évaluer les besoins en Ressources Humaines : effectif, compétences.
- Établir un diagnostic qualitatif et quantitatif des Ressources Humaines existantes : atelier pratique.
- Analyser les écarts avec les besoins futurs.
- Déterminer les moyens et les outils pour assurer une adéquation des ressources humaines aux besoins de l'entreprise : atelier défi des 120 secondes.
- Définir les modalités de suivi.

### **Bâtir votre plan d'action en vue du suivi post-formation.**

#### **Méthodes et moyens pédagogiques**

- Pragmatique, opérationnelle, interactive.
- Alternance d'apports théoriques, réflexions du groupe et étude de cas. Intégration des derniers textes législatifs.

## OBJECTIFS DE FORMATION

Comprendre l'intérêt de mettre en place une GEPP.

Impliquer les bons acteurs.

Savoir mettre en œuvre une démarche prospective.

Définir les besoins quantitatifs et qualitatifs en emploi.

Établir la situation en matière d'emploi et de compétences de votre entreprise.

Mettre en œuvre un plan d'actions de GEPP adapté et le suivre.

## PUBLICS CONCERNÉS

Dirigeants TPE/PME, DRH, Responsables Ressources Humaines, consultants RH.

## PRÉREQUIS

Connaître le fonctionnement et la stratégie de l'entreprise, avoir une expérience ou des connaissances de base en matière de gestion RH.

Nécessité d'un PC portable pour la 2<sup>ème</sup> journée

## DURÉE

2 jours soit 14 heures +

1 heure de suivi par visioconférence à 45 jours du séminaire

Accès à la plateforme Activ'learning.

## INTERVENANT

Consultant Ressources Humaines et management, 30 ans d'expérience.

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

Tests d'évaluation avant/après.

Remise d'une attestation de fin de formation.

# INSTAURER UN BON DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE (CSE & DP)

## PROGRAMME DÉTAILLÉ

### Analyser les indicateurs du climat social dans votre Entreprise

- Établir un état des lieux du climat social dans votre Entreprise.
- Analyser les indicateurs RH : absentéisme, Turnover, taux d'accidents du travail...
- Comprendre les positions de chaque partie et les intérêts communs.

### Maintenir les relations sociales

- Identifier les acteurs du Dialogue Social.
- Comprendre les interactions entre les différents acteurs : analyser les boucles systémiques.
- Comment organiser une communication efficace ?
- Anticiper, prévenir les sources de conflits individuels et collectifs.

### Négocier des accords adaptés à l'Entreprise

- Concilier le respect de la législation et une plus-value pour l'Entreprise.
- Déterminer les accords à mettre en œuvre et les suivre (Quelle stratégie ?)
- S'engager dans la négociation en toute co-responsabilité : objectifs et intérêts communs.
- Anticiper comment sortir des divergences et cristallisations ?
- Étude de cas pratique : scénario et options de régulation.

### Connaître les leviers et agir sur les critères influençant le climat travail

- Appréhender les 5 indicateurs influençant le climat de travail :
  - La satisfaction de l'emploi,
  - L'efficacité de la communication interne,
  - L'implication des managers,
  - La gestion de la rémunération et des carrières,
  - Les valeurs de l'Entreprise.
- Comment impulser une dynamique positive au service d'un bon climat social ? Atelier créatif collectif.
- Prévoir les rituels pour entretenir de bonnes relations sociales.

### Bâtir votre plan d'action en vue du suivi post-formation.

#### Méthodes et moyens pédagogiques

- Méthode participative
- Vidéo témoignage - Partage d'expérience
- Étude de cas
- Analyses.

## OBJECTIFS DE FORMATION

Connaître les acteurs du dialogue Social et les interactions.

Être un bon communicant.

Négocier des accords en coresponsabilité.

Identifier les facteurs influençant le climat de travail.

Créer des leviers positifs pour le climat social.

## PUBLICS CONCERNÉS

Dirigeants PME, Gérants d'entreprises, R.R.H, Responsables Relations Sociales.

## PRÉREQUIS

Connaissance du rôle des IRP.

Venir muni d'un projet de négociation.

## DURÉE

2 jours soit 14 heures +

1 heure de suivi par visioconférence à 45 jours du séminaire.

Accès à la plateforme Activ'learning.

## INTERVENANT

Consultant RH et Management, 30 ans d'expérience, négociation et mise en œuvre d'accords sociaux.

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

Tests d'évaluation avant/après.

Remise d'une attestation de fin de formation.

# DÉVELOPPER UNE POLITIQUE DE QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS AU TRAVAIL (QVCT)

## PROGRAMME DÉTAILLÉ

### Mobiliser et communiquer autour de la QVCT et de la prévention des RPS :

- Faire de la QVT un outil de régulation : savoir établir un diagnostic, collecter les indicateurs internes exploitables, établir une grille d'indicateurs d'alerte et en assurer le suivi en y associant les IRP.
- Comment choisir les outils d'analyse pertinents et de leurs pilotes : entretiens, groupes de travail, questionnaires, enquêtes...
- Repérer les dysfonctionnements et les analyser : causes et conséquences.
- Identifier les facteurs de risques suite à l'analyse, intégrer les facteurs de risques RPS dans le document unique (DUERP)
- Élaborer une campagne de sensibilisation et de mobilisation

### Prévenir et agir sur les différents leviers pour améliorer les conditions de travail

- Auditer pour adapter l'organisation du travail et son environnement : les 5 M.
- Accompagner les collaborateurs au changement pour éviter le stress : les 6 phases et actions clés.
- Former le management aux pratiques 3.0.
- Développer une communication efficace et incarner les valeurs de l'entreprise pour donner du sens.
- Mettre en place une procédure d'écoute en cas de conflits ou de risques majeurs.

### Bâtir votre plan d'action en vue du suivi post-formation.

#### Méthodes et moyens pédagogiques

- Pédagogie active par l'apport de connaissances théoriques et retours d'expérience.
- Apprentissage et mise en pratique du MARP.

### OBJECTIFS DE FORMATION

Maîtriser les aspects juridiques de santé au travail.

Définir et mettre en œuvre un programme de prévention du stress.

Connaître les outils d'organisation et de résolution de problème.

Utiliser les outils du bien-être au travail.

### PUBLICS CONCERNÉS

Responsables Ressources Humaines, Direction du Personnel, Managers.

### PRÉREQUIS

Aucun.

### DURÉE

2 jours soit 14 heures +

1 heure de suivi par visioconférence à 45 jours du séminaire

Accès à la plateforme Activ'learning.

### INTERVENANT

Consultant RH en Organisation du travail et en bien-être professionnel.

### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Tests d'évaluation avant/après.

Remise d'une attestation de fin de formation.

# METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE RSE POUR SON ENTREPRISE

## PROGRAMME DÉTAILLÉ

### Cerner les enjeux de la RSE

- Comprendre les enjeux et défis pour l'entreprise.
- Connaître les principes de la responsabilité sociétale.
- Les 7 grands thèmes de la RSE : gouvernance de l'organisation, droits de l'homme, relations et conditions de travail...

### Étudier les outils de la RSE

- Le cadre réglementaire international, européen et national.
- Connaître les normes et les principaux référentiels.
- Réaliser son diagnostic IMPACT : chaque participant identifiera le niveau de mise en œuvre de la RSE dans son entreprise.

### Identifier les principaux enjeux de la RSE dans l'organisation

- Identifier les parties prenantes de l'organisation.
- Identifier les attentes de son environnement et des différentes parties intéressées à la vie de l'entreprise.
- Hiérarchiser les enjeux et les attentes.
- Définir les axes clés pour engager la démarche.

### Identifier les principaux leviers d'un projet RSE

Cultiver les leviers d'innovation : les achats responsables, le management éthique, la production et livraison des biens ou des services, la sous-traitance, la communication et ses supports...

### Conduire le projet RSE avec succès en interne et en externe

- Définir un comité de pilotage engagé : atelier pratique.
- Élaborer le plan d'action RSE et formaliser la feuille de route.
- Communiquer les ambitions de l'Entreprise en interne et en externe : donner du sens pour embarquer les équipes
- Organiser le suivi du projet à ses différentes étapes.
- Réévaluer les axes ou les priorités en cas de difficultés.

### Bâtir votre plan d'action en vue du suivi post-formation.

#### Méthodes et moyens pédagogiques

- Le SWOT.
- La réalisation d'un benchmark.
- Construire sa stratégie de communication RSE.

### OBJECTIFS DE FORMATION

Comprendre les enjeux de la RSE.

Connaître les enjeux et les différents leviers pour agir.

Conduire un projet RSE pour son entreprise.

### PUBLICS CONCERNÉS

DRH, RRH, responsables du recrutement, développement et communication

### PRÉREQUIS

Aucun.

### DURÉE

3 jours soit 21 heures +

1 heure de suivi par visioconférence à 45 jours du séminaire

Accès à la plateforme Activ'learning.

### INTERVENANT

Consultant spécialiste des politiques RSE.  
Conseil en entreprise.

### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Tests d'évaluation avant/après.

Remise d'une attestation de fin de formation.



# DÉVELOPPER ET CULTIVER VOTRE MARQUE EMPLOYEUR

## PROGRAMME DÉTAILLÉ

### Embarquer la marque employeur dans l'environnement digital

- Définition, enjeux, bénéfices, les différentes dimensions de la marque employeur.
- Le web 3.0 et l'IA : une contrainte ou une opportunité ? Les outils ?
- Où en sont les entreprises en matière de marque employeur ?
- Pratique : analyse des best practices.

### Marquer sa différence : Etat des lieux de votre marque employeur, comparaison avec la concurrence

- Le SWOT de votre Entreprise.
- Réaliser un bon état des lieux de votre marque employeur : en analysant les forces et faiblesses de votre politique RH.
- Benchmark sur la présence digitale.
- Différenciation : les facteurs d'attractivité/répulsion.
- Quel impact de votre communication digitale ? Quel choix stratégique pour la performance de votre présence ?
- Étudiez la concurrence et inspirez-vous en pour mieux vous différencier !

### Décliner les valeurs sur le terrain pour attirer et fidéliser

- Positionnement SWOT : atelier et plan d'action.
- Travailler sa proposition de valeur Employeur.

### Mettre en place une expérience candidat et collaborateur inoubliable

- Les étapes et outils incontournables : études de cas.
- La communication de recrutement impactante : les best practices.

### Utiliser les outils de la communication au service de la marque employeur

- De l'inbound marketing à l'inbound recruiting.
- Brand content, atomic advertising.
- Élaborer stratégie digitale basée sur le brand content.
- Plan de communication : cible, style, format...

### En route pour cultiver votre marque employeur

- Vos canaux de communication, réseaux sociaux / relations médias à plus-value, newsletters.

### Bâtir votre plan d'action en vue du suivi post-formation.

#### Méthodes et moyens pédagogiques

- Le SWOT.
- La réalisation d'un Benchmark.
- Construire sa stratégie de communication.

## OBJECTIFS DE FORMATION

Comprendre le concept de marque employeur dans l'environnement digital.

Connaitre les best practices, outils et innovations.

Revisiter et déployer sa stratégie marque employeur en définissant un plan d'action opérationnel et concret.

## PUBLICS CONCERNÉS

DRH, RRH, responsables du recrutement, développement RH et communication

## PRÉREQUIS

Aucun.

## DURÉE

2 jours soit 14 heures +

1 heure de visioconférence à 45 jours du séminaire

Accès à la plateforme Activ'learning.

## INTERVENANT

Consultant RH, spécialiste de la Marque Employeur.

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

Tests d'évaluation avant/après.

Remise d'une attestation de fin de formation.

# PILOTER ET RÉUSSIR LE RECRUTEMENT

## PROGRAMME DÉTAILLÉ

### Comprendre les spécificités du marché de l'emploi et préparer la mission de recrutement

- Apprécier les dispositions légales concernant le recrutement.
- Définir les étapes.
- Identifier les profils candidats en interne et en externe.
- Zoom sur l'apport des réseaux sociaux : LinkedIn, Facebook.
- L'IA au service du recrutement : les nouveaux outils pour gagner du temps.
- Choisir les bons sourcing et piloter le retour sur l'investissement.
- Savoir rédiger son annonce pour attirer les talents.
- Connaître les outils d'aide à la décision.
- Recourir à des tests en recrutement : pour qui, quoi et quand ?

### Réaliser une présélection efficace et efficiente

- Le CV : les points à creuser, domaines de compétences à explorer.
- Les apports de l'IA éthique.
- Bâtir le plan d'entretien : préparer les questions-clés
- Les étapes clés d'un bon entretien.
- La grille d'analyse des compétences.

### Conduire l'entretien de recrutement de manière structurée

- Démarrer l'entretien, mettre à l'aise le candidat.
- Présenter le déroulement de l'entretien, l'entreprise, le poste, les missions.
- Attractivité et image de marque.
- Observer les attitudes, déceler les Soft Skills.
- Cerner ses motivations, ses réussites, le contexte des échecs éventuels rencontrés.
- Maîtriser les techniques de questionnement et de reformulation.
- Évaluer les ambitions, la capacité d'engagement et la mobilité.
- Valider les conditions de rémunération et la disponibilité.

### Finaliser le recrutement et préparer l'intégration

- Procéder à la sélection définitive.
- Communiquer : en interne et auprès du futur salarié et des candidats
- Permettre au nouvel arrivant de s'approprier rapidement son poste et de trouver sa place dans l'équipe.

### Bâtir votre plan d'action en vue du suivi post-formation.

#### Méthodes et moyens pédagogiques

- Simulations : présélections.
- Simulations : entretien de recrutements.
- Travail individuel à l'élaboration des grilles clés.

## OBJECTIFS DE FORMATION

Comprendre les spécificités du marché de l'emploi

Connaître les obligations réglementaires en matière de recrutement

Professionaliser la démarche de recrutement

Identifier et mobiliser les différents acteurs intervenant dans le processus de recrutement

Maîtriser les techniques d'entretien appliquées au recrutement, le finaliser et préparer l'intégration

## PUBLICS CONCERNÉS

Toute personne du service RH, consultants et managers.

## PRÉREQUIS

Aucun.

## DURÉE

2 jours soit 14 heures +

1 heure de visioconférence à 45 jours du séminaire.

Accès à la plateforme Activ'learning.

## INTERVENANT

Consultant en Ressources Humaines spécialiste du recrutement.

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

Tests d'évaluation avant/après.

Remise d'une attestation de fin de formation.

# GESTION RH AUGMENTÉE : L'IA AU SERVICE DU RECRUTEMENT ET DE LA PERFORMANCE DES TALENTS



## PROGRAMME DÉTAILLÉ

### Piloter la démarche entretien annuel de votre Entreprise

- Comprendre les fondamentaux de l'IA appliquée aux RH
- Partir des concepts clés de l'IA et du contexte RH pour explorer les évolutions des rôles et missions.
- Initier une réflexion stratégique sur l'intégration de l'IA dans les pratiques RH existantes.

### Améliorer le recrutement et la gestion des talents avec l'IA

- Utiliser l'IA pour automatiser et améliorer le processus de recrutement : tri des candidatures, analyse prédictive de la performance des candidats.
- Personnaliser le développement des compétences avec des outils d'IA : identifier les besoins de formation et optimiser les parcours RH.
- Renforcer la gestion des talents grâce à l'IA : suivi des performances en temps réel, gestion proactive de la rétention des employés.

### Optimiser les processus administratifs RH grâce à l'IA

- Automatiser les tâches administratives : gestion des congés, feuilles de temps, notes de frais et autres processus récurrents avec des outils IA.
- Améliorer la conformité RH et la gestion des risques avec des systèmes d'IA capables de détecter les anomalies et prévenir les erreurs humaines.
- Utiliser des assistants virtuels pour améliorer l'expérience « collaborateur » dans les démarches administratives.

### Prendre du recul : les enjeux éthiques et stratégiques de l'IA dans les Ressources Humaines

- Sensibiliser aux risques liés à l'utilisation de l'IA dans les RH : biais algorithmiques, protection des données personnelles et confidentialité.
- Comprendre les cadres réglementaires d'une utilisation éthique de l'IA.
- Identifier les défis stratégiques liés à l'intégration de l'IA dans les RH : alignement avec la culture d'entreprise, adaptation des processus.

### Outils et techniques

- ChatGPT, Copilot, Claude, Perplexity, Humanlinker, Zeliq, LGM

### À l'issue de la formation, vous repartirez avec

- Notre collection exclusive de prompts Notre liste d'outils IA pour s'initier
- Votre plan d'action individuel et vos premiers prompts personnalisés

### Méthodes et moyens pédagogiques

- Applications pratiques en ateliers favorisant la collaboration et l'intelligence collective.
- Débats et réflexions éthiques pour élargir la perspective.

## OBJECTIFS DE FORMATION

Comprendre l'impact stratégique de l'IA sur les fonctions RH

Acquérir des compétences pratiques pour intégrer l'IA dans les processus RH

Élaborer une stratégie d'implémentation éthique de l'IA en RH

Favoriser la prise de conscience des impacts sur sa pratique.

## PUBLICS CONCERNÉS

Managers et opérationnels des équipes ressources humaines

Dirigeants de TPE/PME

Toute personne qui souhaite adopter l'IA de manière proactive, en exploitant ses potentialités pour optimiser les opérations tout en gérant les risques associés

## PRÉREQUIS

Avoir accès à un outil IA, ChatGPT ou Microsoft Copilot

## DURÉE

1 journée (7 heures)

En option : accompagnement et coaching personnalisés

## INTERVENANT

Consultant en Ressources Humaines spécialiste IA métiers RH

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

Tests d'évaluation avant/après.

Remise d'une attestation de fin de formation.

# PILOTER ET RÉUSSIR LES ENTRETIENS INDIVIDUELS D'ÉVALUATION

## PROGRAMME DÉTAILLÉ

### Piloter la démarche entretien annuel de votre Entreprise

- La responsabilité de l'employabilité des salariés.
- La législation en matière d'entretien annuel.
- Les intérêts de l'entretien annuel.
- Quelle plus-value pour votre Entreprise ?
- L'accompagnement des managers : un préalable !

### Préparer efficacement l'entretien annuel

- Communiquer pour engager et mobiliser à la préparation de l'entretien les collaborateurs.
- Soigner la préparation.
- Préparer des objectifs pertinents.
- Distinguer la performance individuelle et collective.

### Mener avec professionnalisme l'entretien annuel

- La bonne posture : L'état d'esprit gagnant-gagnant.
- Les 4 étapes clés d'une attitude adaptée et professionnelle.
- La carte mentale du déroulé.
- Démarrer l'entretien, établir la relation, cadrer l'entretien : feedback.
- Conduire et mener les différentes appréciations.
- Vendre les objectifs.
- Traiter les différences d'évaluation.
- Organiser la suite, le plan d'actions et conclure.

### Suivre et poursuivre l'entretien annuel

- Le suivi des entretiens : acteurs et rôles.
- Les différentes actions à mener ou suivre avec les managers.
- Exploiter les données des entretiens annuels pour nourrir la politique de promotion, formation et rémunération.

### Bâtir votre plan d'action en vue du suivi post-formation.

#### Méthodes et moyens pédagogiques

- Simulations : entretien individuel, motiver et Impliquer sur l'autoévaluation et le retour sur sa condition et son positionnement.
- Travail individuel à l'élaboration d'objectifs SMART.

## OBJECTIFS DE FORMATION

Connaître les obligations réglementaires en matière d'entretien d'évaluation

Comprendre le sens, les intérêts, les risques de l'entretien annuel.

Définir et accompagner la démarche, des entretiens annuels dans son entreprise.

Acquérir une méthode de préparation commune aux différents entretiens individuels.

Professionaliser sa démarche dans la préparation et la conduite des entretiens d'évaluation.

Impliquer ses collaborateurs et feedback sur leur situation pour, faire de l'entretien un succès.

## PUBLICS CONCERNÉS

Managers et services RH amenés à réaliser des entretiens annuels

## PRÉREQUIS

Aucun.

## DURÉE

2 jours soit 14 heures +

1 heure de visioconférence à 45 jours du séminaire.

Accès à la plateforme Activ'learning.

## INTERVENANT

Consultant en Ressources Humaines ayant réalisé et formé sur les entretiens annuels depuis plus de 10 ans

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

Tests d'évaluation avant/après.

Remise d'une attestation de fin de formation.



# PILOTER ET RÉUSSIR LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS (EP)

## PROGRAMME DÉTAILLÉ

### Piloter la démarche « entretien professionnel » de votre Entreprise

- La responsabilité de l'employabilité des salariés.
- La législation en matière d'entretien professionnel.
- Les intérêts de l'entretien professionnel.
- Quelle plus-value pour votre entreprise ?
- L'accompagnement des managers à mener les entretiens.

### Communiquer et faire adhérer à sa vision

- Communiquer pour engager et mobiliser à la préparation de l'entretien par le collaborateur
- Soigner la préparation matérielle et documentaire
- Se préparer à répondre au collaborateur et à échanger (connaissance stratégie, marché emploi interne, dispositifs de formation)
- Atelier « Construire mon guide d'entretien ».

### Mener avec professionnalisme l'entretien professionnel

- La bonne posture manager coach
- L'état des lieux : le parcours professionnel et de formation, la montée en compétences, les compétences acquises, le potentiel, les talents, le projet ou perspective, la suite à donner
- Démarrer l'entretien, établir la relation, poser le cadre
- Conduire et mener les différentes étapes
- Argumenter et aider le collaborateur à prendre conscience de l'adéquation ou non entre souhait et réalité.
- Savoir conclure l'entretien de façon motivante.
- Donner du sens.

### Suivre et poursuivre l'entretien professionnel

- Organiser et suivre les différentes actions à mener
- Maîtriser les différents dispositifs de formation
- Challenge mission dispositifs formation : proposer le bon dispositif de formation en fonction de la situation du collaborateur
- Exploiter les données des Entretiens Professionnels
- Bâtir votre plan d'action en vue du suivi post-formation.

### Bâtir votre plan d'action en vue du suivi post-formation.

#### Méthodes et moyens pédagogiques

- Simulations : entretien individuel, motiver et Impliquer sur l'autoévaluation et le retour sur sa condition et son positionnement
- Travail individuel à l'élaboration d'objectifs SMART

## OBJECTIFS DE FORMATION

Piloter la démarche « entretien professionnel » de votre Entreprise

Communiquer et faire adhérer à sa vision

Mener avec professionnalisme l'entretien professionnel

Suivre et poursuivre l'entretien professionnel

## PUBLICS CONCERNÉS

Managers, R.R.H, consultants RH.

## PRÉREQUIS

Aucun.

## DURÉE

1 jour soit 7 heures +

1 heure de visioconférence à 45 jours du séminaire.

Accès à la plateforme Activ'learning.

## INTERVENANT

Consultant en Ressources Humaines.

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

Tests d'évaluation avant/après.

Remise d'une attestation de fin de formation.

# TRANSFORMEZ VOS ÉQUIPES DÈS AUJOURD'HUI

Des formations qui font la différence.

Boostez vos compétences,  
votre performance et votre impact.



“ Ensemble, faisons de 2026  
une année d'innovation, de  
performance et de succès ! ”

Contactez-nous dès aujourd'hui pour  
réserver vos formations et séminaires.



[contact@activpartners.fr](mailto:contact@activpartners.fr)  
+33 1 41 12 21 31  
[www.activpartners.com](http://www.activpartners.com)

Innovation, performance et expertise. Depuis septembre 2025, Activ'Partners et Europharma se sont alliées pour vous faire prendre une longueur d'avance !



Europharma est un organisme de formation certifié QUALIOPi enregistré sous le numéro de SIRET 829 020 478 000 14 et DA 11 92 21940 92. Les formations produites et animées par nos équipes répondent aux exigences de qualité et vous permettent de bénéficier des prises en charge par les organismes financeurs (OPCO).

**Qualiopi**  
processus certifié  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
Pour les actions de formations