



Catalogue de formations

IMPUL[★]C

INNOVER - ACCOMPAGNER - DÉVELOPPER



Organisme de
formation 100 %
dédié aux TPE / PME



QUI SOMMES NOUS ?



Chez Impul'C, nous croyons au pouvoir transformateur de la formation pour révéler les talents, renforcer les compétences, ouvrir de nouvelles perspectives et développer la performance des organisations.

Impul'C, c'est un organisme de formation à taille humaine, **100 % dédié aux TPE-PME**, à leurs **dirigeant/es** et à leurs **équipes**.

Notre force : **des parcours pédagogiques sur mesure**, construits main dans la main avec nos clients, adaptés à leur coeur de métier et leur réalité terrain.

Des formations **100% en intra**, en présentiel et/ou distanciel, directement **dans les locaux de l'entreprise ou dans des lieux propices à la prise de recul et à la déconnexion**.

Un power point lu sur un ton monocorde, des apprenants fixés sur leur chaise ? Très peu pour nous !

Chez IMPUL'C nous croyons que l'apprentissage passe par l'expérience, l'audace et le collectif.

C'est pourquoi nous proposons une **approche pédagogique vivante, rythmée et participative : formations actives, workshops, jeux pédagogiques, ateliers collaboratifs...**

Ici, on apprend en faisant, en jouant, en échangeant. On favorise l'interaction, la mise en mouvement et la flexibilité dans chaque parcours.

Rejoignez le clan des Impul'cés !

Une réflexion ? Une inspiration ? Un besoin ?

On est à vos côtés !



OÙ NOUS TROUVER ?



NOTRE APPROCHE PÉDAGOGIQUE

Vos besoins sont uniques,
notre approche pédagogique
l'est aussi.

Parce que chaque apprenant est différent, nous concevons des **formations** et des **workshops sur mesure** adaptés à vos objectifs, votre niveau et votre rythme d'apprentissage.

L'Académie IMPUL'C, organisme de formation **100% dédié aux TPE PME**.
Des parcours sur mesure pensés pour **booster les compétences** de vos salariés et **propulser la croissance** de votre entreprise.

NOS ENGAGEMENTS



- ✦ Apprentissage dynamique
- ✦ Interactivité et collaboration
- ✦ Flexibilité et adaptabilité

Toutes nos formations sont disponibles
sous un délai maximum de 30 jours,
un engagement fort de notre
organisme, pour garantir
réactivité & accessibilité



L'INCLUSION AU COEUR

Parce que **la formation doit être accessible à toutes et tous**, chez IMPUL'C nous sommes engagés pour garantir un **accès équitable** à la formation aux **personnes en situation de handicap**.

Conformément à notre démarche qualité nous mettons tout en œuvre pour **adapter nos formations et proposer un accompagnement personnalisé**.

NOS ENGAGEMENTS



ÉCOUTE ET CONFIDENTIALITÉ

Nous sommes à l'écoute de **chaque situation** pour identifier les besoins spécifiques liés au handicap.



ADAPTATION DES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Supports adaptés, rythmes aménagés, accessibilité des locaux ou formations à distance.



RÉFÉRENTE HANDICAP

👤 Chloë LEPRETRE

☎ 06.46.23.22.29

✉ c.lepretre@impul-c.fr



PARTENARIATS LOCAUX

*Nous travaillons en lien avec des **acteurs spécialisés** (AGEFIPH, MDPH, Cap Emploi...) pour **co-construire** les réponses **les plus adaptées**.*



NOS FORMATIONS

PRISE DE PAROLE EN PUBLIC	6
MIEUX SE CONNAÎTRE ET RENFORCER SA CONFIANCE EN SOI	7
GESTION DU STRESS	8
MAÎTRISE DU TEMPS ET DES PRIORITÉS	9
COMMUNICATION INTERPERSONNELLE	10
MIEUX COMMUNIQUER AVEC LE DISC	11
DÉCOUVRIR SON FONCTIONNEMENT AVEC LE MBTI	12
LA PROCESS COM POUR MANAGERS	13
MIEUX COMMUNIQUER AVEC LA PNL	14
EXERCER LA FONCTION DE TUTEUR/TRICE EN ENTREPRISE	15
GÉRER LES CONFLITS AVEC EFFICACITÉ ET SÉRÉNITÉ	16
CONDUITE DU CHANGEMENT	17
DROIT SOCIAL : L'ESSENTIEL	18
RELATIONS SOCIALES ET ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	19
DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS	20
RÉFÉRENT HANDICAP	21
RÉFÉRENT HARCÈLEMENT	22
BOOSTER SA MARQUE EMPLOYEUR	23
RECRUTER EFFICACEMENT	24
CONDUIRE DES ENTRETIENS INDIVIDUELS ET DE PARCOURS PROFESSIONNELS	25
PARCOURS RH : BOOSTER VOS PRATIQUES RH (SUR MESURE)	26/27
GESTION ET ANIMATION D'ÉQUIPE	28
MANAGER DE PROXIMITÉ	29
RENFORCER LA PERFORMANCE COLLECTIVE	30
LA RSE EN ACTION !	31

Vous avez une idée de formation qui ne figure pas dans notre catalogue ? Nous concevons des **parcours personnalisés**, parfaitement adaptés à vos enjeux.

Contactez-nous pour échanger sur vos besoins, et ensemble, trouvons la solution qui vous correspond !



PRISE DE PAROLE EN PUBLIC



PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Les fondamentaux de la prise de parole

- ◆ Les enjeux d’une bonne communication orale
- ◆ Les piliers de la communication (verbal / non verbal / paraverbal)
- ◆ Les postures de l’orateur efficace

2 - L’image de soi : mode d’emploi

- ◆ Capitaliser ses atouts personnels pour développer sa confiance et son authenticité.
- ◆ Mettre en adéquation l’image que l’on souhaite projeter avec l’image perçue par les autres.
- ◆ Valoriser sa personnalité en affinant son style

3 - Se préparer à la prise de parole en public

- ◆ Technique de gestion du stress (respiration, visualisation, ancrage positif)
- ◆ Travailler sa voix, ses gestes, son regard, sa respiration, les silences
- ◆ Laisser parler ses émotions, développer son charisme

4 - Renforcer ses qualités d’écoute et d’adaptation

- ◆ Décoder le vrai message de son interlocuteur
- ◆ Pratiquer l’art du questionnement et de la reformulation pour une communication constructive
- ◆ Trouver l’attitude, le ton et les mots qui facilitent les échanges

5 - Construire un discours impactant

- ◆ Méthode de structuration (ex : schéma PEP, storytelling, méthode DESC, 3 temps)
- ◆ Accroche, développement, chute : comment captiver ?
- ◆ Adapter son message à son public

6 - Travailler la posture, la voix, le regard

- ◆ Se déplacer sur scène / occuper l’espace.
- ◆ Capter, maintenir et relancer l’attention
- ◆ Atelier voix et gestes en mouvement

7 - S’affirmer avec authenticité

- ◆ Jeux d’improvisation pour développer la spontanéité et l’assurance
- ◆ Mises en situation filmées
- ◆ Feedback bienveillant du groupe + analyse vidéo
- ◆ Boîte à outils & techniques express

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D’ENTREE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D’ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Tout public	Aucun prérequis	- Prendre la parole face à un groupe avec aisance - Gagner en confiance - Gérer son tract et ses émotions - Capter son auditoire	2 jours / 14 heures	Test de positionnement Evaluation des acquis	2 200 € HT en intra



06 46 23 22 29



impul-c.fr



contact@impul-c.fr

IMPUL⁺C
— Innover - Accompagner - Développer

MIEUX SE CONNAITRE ET RENFORCER SA CONFIANCE EN SOI

PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Qui suis je ?

- ◆ Exploration de son identité
- ◆ Ligne de vie : parcours professionnel et personnel
- ◆ Construction du blason de mes talents
- ◆ Mon IKIGAI

2 - Comprendre le rôle des émotions et les apprivoiser

- ◆ Identifier les émotions et leurs rôles
- ◆ Repérer ses croyances limitantes
- ◆ Exercice “ le défi des croyances”

3 - Renforcer sa confiance en soi

- ◆ Image de soi
- ◆ Estime de soi
- ◆ Affirmation de soi
- ◆ Rédiger “sa lettre d’encouragement”

4 - Gestion des défis

- ◆ Les défis que j’ai rencontré/dépassé
- ◆ Développer des stratégies pour surmonter les obstacles et difficultés

5 - Cultiver une attitude positive et apprendre

- ◆ Rétrospective des victoires
- ◆ Optimisme et résilience

6 - Ma boussole intérieure

- ◆ Construction d’un visionboard
- ◆ Élaboration d’une feuille de route personnalisée
- ◆ Ce que j’ai appris de moi

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTREE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Tout public	Aucun prérequis	- Mieux se connaître - Renforcer sa confiance et son estime de soi	2 jours / 14 heures	Test de positionnement Évaluation des acquis	2 200 € HT en intra



06 46 23 22 29



impul-c.fr



contact@impul-c.fr

IMPUL⁺C
— Innover - Accompagner - Développer



PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Compréhension des mécanismes du stress

- ♦ Qu'est-ce que le stress ?
- ♦ Les 3 phases du stress
- ♦ Les signaux d'alerte (corps, comportement, émotions)
- ♦ Les facteurs de stress professionnels

2 - Identifier ses propres déclencheurs et réactions

- ♦ Auto-diagnostic : mes sources de stress
- ♦ Profil de réaction au stress (test + débrief)
- ♦ Stress et croyances limitantes
- ♦ Lien avec l'estime de soi, la charge mentale, la pression

3 - Stratégie pour mieux gérer le stress

- ♦ Les 3 leviers anti-stress : corps / émotions / pensées
- ♦ Techniques de respiration / relaxation / visualisation
- ♦ Organisation et priorisation : méthode Eisenhower / STOP / journaling
- ♦ Travailler son mindset : affirmation de soi, pensée constructive

4 - Créer son kit anti-stress personnalisé

- ♦ Synthèse des outils vus
- ♦ Identifier les situations à risque et les parades
- ♦ Créer une routine bien-être au travail
- ♦ Élaboration d'un "plan de secours" en cas de montée de stress

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTREE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Tout public	Aucun prérequis	- Identifier les sources et les mécanismes du stress - Repérer les signes de stress chez soi et chez les autres - Mettre en place des stratégies efficaces pour mieux y faire face - Adopter des techniques simples pour réguler le stress au quotidien	1 jour / 7 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	1 200 € HT en intra



MAITRISE DU TEMPS ET DES PRIORITÉS



PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Comprendre sa relation avec le temps

- ◆ Les “voleurs de temps” internes et externes
- ◆ La loi de Parkinson, loi de Pareto, loi de Murphy
- ◆ Les profils face au temps (urgentiste, perfectionniste, dispersé...)
- ◆ Les impacts du stress et de la surcharge mentale

2 - Clarifier ses priorités et planifier efficacement

- ◆ Urgence vs importance : matrice d'Eisenhower
- ◆ La méthode ABC / Pareto
- ◆ Savoir dire non : techniques et posture assertive
- ◆ Planifier avec méthode (To-do list efficace, blocage de temps, rétroplanning)

3 - Optimiser son organisation au quotidien

- ◆ Se fixer des objectifs SMART quotidiens et hebdomadaires
- ◆ Techniques de planification : méthode Pomodoro, batching, time blocking
- ◆ Outils numériques et classiques : Trello, agenda papier, Google Tasks...
- ◆ Délégation, collaboration et temps partagé : travailler en équipe sans perdre le sien

4 - Outils & usages concrets de l'IA pour optimiser son organisation

- ◆ Planification intelligente
- ◆ Priorisation assistée
- ◆ Automatisation des tâches répétitives
- ◆ Synthèse et aide à la décision
- ◆ Prévention de la surcharge mentale

5 - Construire son plan d'action personnel

- ◆ Objectif : Réinvestir les apprentissages dans son quotidien
- ◆ Identifier 3 leviers de progression
- ◆ Éviter les pièges du “tout vouloir changer”
- ◆ Définir ses routines gagnantes (matin, semaine, projet)
- ◆ Échanger sur les bonnes pratiques durables

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTREE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Tout public	Aucun prérequis	- Identifier leurs propres freins à une gestion efficace du temps - Hiérarchiser leurs priorités et organiser leur activité avec méthode - Appliquer des outils concrets pour planifier, structurer et dire non - Gagner en sérénité face à la pression du quotidien	1 jour / 7 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	1 200 € HT en intra



06 46 23 22 29



impul-c.fr



contact@impul-c.fr

IMPUL⁺C
— Innover - Accompagner - Développer



PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Comprendre les bases de la communication interpersonnelle

- ♦ Identifier les modèles de communication
- ♦ Analyser les enjeux de la communication
- ♦ Reconnaître les obstacles à la communication

2 - Identifier son propre style de communication

- ♦ Test : Profil de communicant (ex : Directif, Expressif, Aimable, Analytique)
- ♦ Forces et points de vigilance selon les styles
- ♦ Décoder le style de ses interlocuteurs pour mieux interagir
- ♦ Introduction à l'écoute active et à la reformulation

3 - Acquérir des techniques d'écoute active et de reformulation

- ♦ Maîtriser les techniques d'écoute active
- ♦ Utiliser la reformulation

4 - Apprendre à gérer les émotions dans la communication

- ♦ Identifier et gérer ses propres émotions
- ♦ Tenir compte des émotions des autres

5 - Communiquer avec assertivité

- ♦ Différence entre passif, agressif, manipulateur, assertif
- ♦ Méthode DESC pour formuler un message difficile
- ♦ Techniques de feedback constructif
- ♦ Savoir dire non, poser ses limites sans conflit

6 - Savoir gérer les situations de désaccords de manière constructive

- ♦ Identifier les signaux de tension dans l'échange
- ♦ Garder une posture d'écoute et de médiation
- ♦ Désamorcer les conflits par la communication
- ♦ Utiliser la méthode de l'écoute empathique

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTREE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Tout public	Aucun prérequis	- Comprendre les mécanismes de la communication interpersonnelle - Identifier leur propre style de communication - Adapter leur posture et leur discours à leurs interlocuteurs - Gérer les situations de malentendus, tensions ou désaccords avec assertivité	1 jour / 7 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	1 200 € HT en intra





PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Introduction au modèle DISC

- ◆ Origines et principes fondamentaux du modèle DISC
- ◆ Présentation des 4 profils de comportement
- ◆ Forces et axes d'amélioration de chaque profil

2 - Identifier son propre DISC

- ◆ Passation du test DISC en amont de la formation
- ◆ Décryptage des résultats le jour de la formation

3 - Identifier et comprendre le profil des autres

- ◆ Développer son écoute active, observer les comportements
- ◆ Reconnaître les signaux clés des 4 profils dans les interactions

4 - Comment bien travailler ensemble

- ◆ Les 4 profils en situation professionnelle
- ◆ Cas pratiques et mises en situation professionnelle
- ◆ Comment communiquent-ils en entreprise ?
- ◆ Comment leur parler ?
- ◆ Comment les manager ?

5 - Adapter sa communication selon les profils

- ◆ Stratégies pour communiquer efficacement avec chaque profil
- ◆ Gérer les conflits et désaccords en tenant compte des profils DISC
- ◆ Simulations et cas pratiques
- ◆ Méthodes de feedback
- ◆ 4 accords toltèque

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTREE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Tout public	Aucun prérequis	- Comprendre les bases du modèle DISC et les 4 profils de comportement. - Identifier son profil DISC et celui des membres de l'équipe - Adapter sa communication en fonction des profils DISC pour mieux collaborer, influencer et résoudre les conflits	1 jour / 7 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	1 200 € HT en intra + coût test DISC 100 € HT/pers



DECOUVRIR SON FONCTIONNEMENT AVEC LE MBTI®



PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Connaître l'origine et la structure du MBTI®

- ◆ L'orientation de l'énergie
- ◆ Les modes de perception
- ◆ Les critères de décision
- ◆ Les modalités d'organisation
- ◆ La notion de préférence naturelle

2 - Explorer son type et les 16 types de personnalités selon le MBTI®

- ◆ Explorer ses préférences personnelles
- ◆ Découvrir les 16 types et comprendre le fonctionnement de chaque type
- ◆ Les atouts et forces de chaque type
- ◆ Les styles de communication et leadership
- ◆ Les potentielles dérives sous stress

3 - Explorer son potentiel de développement à partir de son type MBTI®

- ◆ La dynamique de son type et l'évolution au cours de la vie
- ◆ Comprendre son processus de décision en fonction de son profil
- ◆ Savoir comment réagir en situation de stress en fonction de son type
- ◆ Identifier ses zones de développement

4 - Développer son efficacité relationnelle

- ◆ Valoriser les complémentarités entre les types et appliquer le modèle au fonctionnement d'équipe
- ◆ Utiliser les atouts et les différences de chaque type de manière constructive
- ◆ Optimiser son style de leadership
- ◆ S'appuyer sur le modèle MBTI pour la gestion des conflits

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTREE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Tout public	Aucun prérequis	- Mieux comprendre son fonctionnement personnel - Prendre conscience de son impact sur les autres - Développer ses qualités et son potentiel, améliorer son efficacité relationnelle	1 jour / 7 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	1 400 € HT en intra



PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Mieux se connaître en tant que manager grâce à la Process Com[®]

- ♦ Identifier et comprendre son propre profil psychologique et ses styles préférentiels de management
- ♦ Anticiper ses comportements sous stress
- ♦ Développer sa flexibilité de manager

2 - Mise en pratique pour mieux découvrir mon profil

- ♦ Mise en situation
- ♦ Autodiagnostic : découvrir mon profil de communication

3 - Pratiquer un management individualisé pour s'adapter à chaque collaborateur

- ♦ Repérer le style de management adapté à la personnalité de chaque collaborateur
- ♦ Gérer les situations de management de manière individualisée
- ♦ Mises en situation

4 - Renforcer l'implication de ses collaborateurs

- ♦ Utiliser les canaux de communication adaptés
- ♦ Reconnaître ses collaborateurs en fonction de leurs besoins psychologiques
- ♦ Tenir compte des environnements préférentiels de travail de chacun

5 - Anticiper et traiter les situations conflictuelles

- ♦ Comprendre les difficultés relationnelles rencontrées avec certains collaborateurs
- ♦ Anticiper les comportements inefficaces dans les situations de stress
- ♦ Entraînement : faire face aux situations délicates en entretien individuel

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTREE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Tout public	Aucun prérequis	- Mieux comprendre ses collaborateurs grâce à la Process Com[®] - Adapter ses comportements pour améliorer sa communication avec ses collaborateurs - Réagir avec pertinence au comportement sous stress de ses collaborateurs et y répondre de façon adaptée	1 jour / 7 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	1 200 € HT en intra





PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Découvrir la PNL

- ◆ Comprendre que la PNL est un modèle, pas une théorie
- ◆ Intégrer les présupposés de la PNL indispensables à la communication
- ◆ Comprendre l'impact des trois pôles du fonctionnement humain
- ◆ Savoir comment s'établit notre "carte du monde"

2 - Se fixer des objectifs puissants et concrets

- ◆ Définir efficacement des objectifs
- ◆ S'entraîner à la détermination d'objectif en PNL
- ◆ Vérifier la bonne formulation de l'objectif

3 - Mieux comprendre les autres

- ◆ Déterminer l'avantage de se mettre à la place de l'autre
- ◆ Découvrir la technique permettant d'identifier les différents enjeux dans la relation
- ◆ S'entraîner à la technique des positions de perception

4 - Créer immédiatement un bon rapport grâce à la synchronisation

- ◆ Comprendre l'impact de la synchronisation dans la relation
- ◆ Connaître les différentes formes de synchronisation utilisées en PNL.
- ◆ Apprendre à se synchroniser naturellement

5 - Écouter réellement et avec intérêt

- ◆ Apprendre à découvrir plutôt qu'à projeter
- ◆ Découvrir les écueils de l'écoute "banale"
- ◆ Identifier les caractéristiques d'une bonne écoute

6 - Identifier et recadrer ses croyances limitantes

- ◆ Comprendre les croyances personnelles et leur impact sur les comportements
- ◆ Identifier les croyances nocives, les changer

7 - Savoir se mettre dans un état positif

- ◆ Développer un état positif pour mobiliser ses possibilités
- ◆ Savoir disposer de ressources le moment opportun
- ◆ Faire disparaître une expérience limitante

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTREE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Tout public	Aucun prérequis	- Comprendre les présupposés du modèle PNL - Fixer des objectifs précis - Se synchroniser sur la communication de son interlocuteur - Prendre conscience de ses croyances limitantes - Maîtriser les techniques d'écoute	2 jours / 14 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	2 400 € HT en intra

EXERCER LA FONCTION DE TUTEUR/TRICE EN ENTREPRISE

PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Bien situer le rôle du tuteur pour bien se positionner

- ♦ Identifier les enjeux liés au tutorat
- ♦ S'approprier les différentes missions et activités du tuteur, distinguer les différents temps du tutorat

2 - Réussir l'accueil et l'intégration

- ♦ Concevoir un plan d'intégration
- ♦ Elaborer une trame d'entretien de découverte
- ♦ Elaborer un bilan de progression, un calendrier de travail

3 - Transmission des compétences et de la culture d'entreprise

- ♦ Identifier les compétences à maîtriser, en s'appuyant sur les ressources à disposition
- ♦ Identifier les actions à mener en amont du tutorat
- ♦ Accueillir l'apprenant et conduire un premier entretien permettant de déterminer les objectifs individualisés de montée en compétences
- ♦ Définir les méthodes et les objectifs à réaliser
- ♦ Construire le parcours de formation terrain
- ♦ Anticiper l'aménagement des situations de travail formatrices au regard des besoins de l'apprenant

4 - Suivi et évaluation des acquis professionnels

- ♦ Mener des entretiens de suivi et d'appréciation
- ♦ Elaborer des trames d'entretiens
- ♦ Faire un feed-back constructif et aidant pour l'apprenant
- ♦ Évaluer le degré d'acquisition des compétences en s'appuyant sur des faits
- ♦ Conduire des séquences réflexives
- ♦ Définir les critères d'évaluation dans sa grille de suivi d'activité
- ♦ Analyser et ajuster les écarts

5 - Capitaliser les pratiques mises en oeuvre

- ♦ Identifier les leviers de motivation de l'apprenant et susciter la motivation
- ♦ Pratiquer l'écoute active pour faciliter la communication

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTREE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Tout public	Aucun prérequis	- Bien se positionner en tant que tuteur - Transmettre ses connaissances et son savoir faire - Conduire les entretiens clés du tutorat Evaluer pour faciliter la progression	2 jours / 14 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	2 400 € HT en intra

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

GÉRER LES CONFLITS AVEC EFFICACITÉ ET SÉRÉNITÉ

PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Comprendre les mécanismes du conflit

- Qu'est-ce qu'un conflit ? Les différentes formes
- ♦ Les étapes de l'escalade conflictuelle
- ♦ Les causes fréquentes (communication, rôles, valeurs, organisation...)
- ♦ Postures naturelles face au conflit (fuite, attaque, soumission, négociation)

2 - Identifier son profil face au conflit

- ♦ Auto-diagnostic : "Quel est mon style de gestion des conflits ?"
- ♦ La matrice de Thomas-Kilmann (compétition, évitement, collaboration, compromis, accommodement)
- ♦ Forces et limites de chaque posture
- ♦ Travailler son assertivité

3 - Analyser ce qui déclenche et nourrit le conflit

- ♦ Les signaux d'alarme et les signes avant-coureur
- ♦ Identifier les comportements porteurs de conflit (Agressif, manipulateur, etc.)
- ♦ Décoder le comportement de votre interlocuteur

4 - Susciter la confiance

- ♦ Créer un climat de dialogue
- ♦ Permettre aux interlocuteurs de se sentir en sécurité
- ♦ Aborder les sujets difficiles

5 - Avoir conscience de soi et des autres

- ♦ Mieux se connaître.
- ♦ S'appuyer sur ses qualités.
- ♦ Explorer ses propres difficultés
- ♦ Comprendre son interlocuteur

6 - Techniques de gestion des conflits

- ♦ La médiation
- ♦ L'écoute active et l'écoute empathique
- ♦ La reformulation en miroir
- ♦ Techniques de désescalade verbale

7 - La gestion des conflits en équipe

- ♦ Prendre du recul : les émotions, l'ego, les projections
- ♦ Créer un cadre de dialogue sécurisé
- ♦ Conduire une médiation informelle
- ♦ Suivre la résolution d'un conflit (plan d'actions, garde-fous)

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTREE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Tout public	Aucun prérequis	- Comprendre les mécanismes des conflits - Identifier sa propre posture face aux tensions - Adopter une communication régulatrice et constructive - Désamorcer les situations conflictuelles avec des outils adaptés	1 jour / 7 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	1 200 € HT en intra



06 46 23 22 29



impul-c.fr



contact@impul-c.fr

IMPUL⁺C
— Innover - Accompagner - Développer

CONDUITE DU CHANGEMENT



PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Décrypter les mécanismes de changement

- ◆ Les différents niveaux de changement.
- ◆ Les modes d'expression des résistances au changement.
- ◆ Les étapes du changement
- ◆ Emotions, résistance et enjeux humains
- ◆ Leviers d'adhésion

2 - Conduire le diagnostic humain d'un projet de changement

- ◆ Définir le périmètre et les objectifs du projet.
- ◆ Réaliser la cartographie des acteurs concernés par le changement.
- ◆ Identifier leurs modalités de fonctionnement lors du changement.
- ◆ Dédire les besoins d'accompagnement des collaborateurs face aux changements.
- ◆ Intégrer la dimension RSE et QVCT dans la réflexion.

3 - Communiquer pour accompagner le changement

- ◆ Organiser le plan de communication.
- ◆ Intégrer l'impact de la culture interne sur le mode de communication.
- ◆ Développer des pratiques efficaces de prise de parole pour accompagner le changement
- ◆ Mobiliser les acteurs dans la communication

4 - Impliquer les salariés dans le changement

- ◆ Promouvoir l'intelligence collective.
- ◆ Initier des groupes de travail.
- ◆ Impliquer les salariés.
- ◆ Gérer les résistances par l'écoute active et l'assertivité
- ◆ Identifier les alliés du changement (ambassadeurs)

6 - Ancrer durablement le changement

- ◆ Mettre en place des indicateurs de suivi
- ◆ Célébrer les victoires intermédiaires
- ◆ Adapter en fonction des retours terrain
- ◆ Favoriser l'appropriation par les équipes
- ◆ Maintenir la dynamique post-changement

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTREE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Managers, RH, Chefs de Projets	Aucun prérequis	- Comprendre les mécanismes de résistance au changement - Préparer et piloter un processus de changement - Communiquer efficacement en période de transition - Mobiliser et impliquer les équipes tout au long du processus	2 jours / 14 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	2 400 € HT en intra

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr



06 46 23 22 29



impul-c.fr



contact@impul-c.fr

IMPUL⁺C
— Innover - Accompagner - Développer



PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

- 1 - Les sources et principes clés du code du travail
- Les sources du droit (Code du travail, conventions collectives, accords...)
 - Hiérarchie des normes : qui prime sur quoi ?
 - Les différents acteurs : Inspection du travail, prud'hommes, médecine du travail...
- 2 - Le contrat de travail
- Définition
 - Preuve de l'existence du contrat de travail
 - Éléments constitutifs
 - Type de contrats : CDD / CDI / Intérim / Portage Salarial / En lien avec la politique de l'emploi
 - Mentions obligatoires
 - Période d'essai
 - Clauses contractuelles
- 3 - Maîtriser le cycle de vie du contrat de travail
- L'embauche : promesse d'embauche, choix du type de contrat, DPAE, Médecine du Travail
 - La gestion du contrat : modification, suspension, voie disciplinaire
 - Les absences : arrêt maladie, congés, maternité, absences injustifiées
- 4 - Obligations de l'employeur et droits du salarié
- Durée du travail, heures supplémentaires, temps partiel
 - Santé, sécurité, qualité de vie au travail
 - Affichage obligatoire et registres
 - DUERP
 - Règlement Intérieur
 - Formation
 - Harcèlement moral / sexuel : prévention et réaction
 - Entretiens obligatoires : professionnel, retour maladie
- 5 - La rupture du contrat de travail
- Distinguer les incidences entre la rupture à l'initiative du salarié et à l'initiative de l'employeur.
 - Appliquer les règles et procédures spécifiques à chaque mode de rupture du contrat de travail : démission, licenciement, rupture conventionnelle.

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTREE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Assistant(e)/ Gestionnaire RH RH, RRH, DRH Comptable	Aucun prérequis	- Acquérir le socle essentiel en matière de droit social - Maîtriser le cycle de vie du contrat de travail - Sécuriser ses pratiques RH - Éviter les erreurs les plus courantes en matière de droit social	3 jours / 21 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	3 600 € HT en intra

RELATIONS SOCIALES ET ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES



PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Cerner le contexte des relations sociales

- ◆ Clarifier l'organisation interne du syndicalisme français
- ◆ Maîtriser les organisations syndicales, salariales; patronales et leur fonctionnement
- ◆ Connaître les règles de représentativité des syndicats
- ◆ Identifier les différents acteurs sociaux
- ◆ Clarifier le rôle des managers de proximité dans le dialogue social

2 - S'approprier le cadre de la mise en place du CSE

- ◆ Négocier un accord pour mettre en place le CSE
- ◆ Mettre en place un conseil d'entreprise et des représentants de proximité

3 - Intégrer la logique des acteurs syndicaux

- ◆ Évolution du paysage syndical et conséquences au sein des entreprises
- ◆ Enjeux, stratégies syndicales et logiques de pouvoir

4 - Organiser les élections professionnelles

- ◆ Les obligations de l'employeur en fonction des conditions d'effectifs
- ◆ La négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) avec les syndicats
- ◆ Le contenu du PAP : collèges électoraux, nombre et répartition des sièges à pourvoir par collège, établissement des listes, type de scrutin, et calendrier des opérations électorales
- ◆ Les règles liées à la représentation équilibrée des hommes et des femmes
- ◆ Organisation matérielle du vote
- ◆ Modalités d'attribution des sièges
- ◆ Transmission des PV de résultats

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTREE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Assistant(e)/ Gestionnaire RH RH, RRH, DRH Comptable	Aucun prérequis	- Maîtriser le cadre juridique du dialogue social - Organiser les élections professionnelles - Préparer les réunions et négocier un accord	2 jours / 14 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	2 400 € HT en intra



06 46 23 22 29



impul-c.fr



contact@impul-c.fr

IMPUL⁺C
— Innover - Accompagner - Développer

DOCUMENT UNIQUE D’EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Introduction au DUERP et à la prévention des risques

- ◆ Comprendre le milieu de la prévention et les notions clés en santé sécurité au travail
- ◆ Enjeux de la prévention : humain et social, économique et juridique
- ◆ Présentation du DUERP : définition, objectifs, obligations
- ◆ Les obligations de l’employeur
- ◆ Les conséquences des risques non maîtrisés

2 - Méthodologie d’évaluation des risques

- ◆ Les différentes méthodes d’évaluation des risques
- ◆ La réalisation d’un inventaire des risques
- ◆ L’évaluation de la gravité et de la probabilité
- ◆ La hiérarchisation des risques
- ◆ La documentation de l’évaluation

3 - Élaboration et mise à jour du DUERP

- ◆ Retranscrire l’analyse des risques dans le DUERP par unité de travail
- ◆ Proposer des mesures de prévention selon le TOH
- ◆ Prioriser les actions de prévention à mettre en place
- ◆ Intégrer le plan d’action dans le PAPRIPACT

4 - Mise en oeuvre et communication du DUERP

- ◆ La communication du DUERP aux salariés
- ◆ La formation et la sensibilisation des salariés
- ◆ Le rôle du CSE dans le suivi du DUERP
- ◆ L’intégration du DUERP dans le système de management de la santé et sécurité au travail

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D’ENTREE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D’ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Chefs d’Entreprise, Managers, RH	Aucun prérequis	- Maîtriser le cadre juridique et institutionnel de la Santé et de la Sécurité au Travail et y situer le DUERP et le PAPRIPACT - Participer à l’évaluation des risques professionnels et les transcrire dans le Document Unique - Élaborer, suivre et communiquer autour du DUERP dans le cadre d’une démarche Santé au Travail	1 jour / 7 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	1 400 € HT en intra



06 46 23 22 29



impul-c.fr



contact@impul-c.fr

IMPUL⁺C

— Innover - Accompagner - Développer

RÉFÉRENT HANDICAP



PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Maîtriser l'environnement du handicap en milieu professionnel

- Le handicap : de quoi parle-t-on ?
- L'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap
- La non-discrimination et l'aménagement raisonnable
- Mission du RH/des autres acteurs

2 - Reconnaître les situations de handicap et développer les moyens de compensation

- Les familles de handicap : visuel, auditif, moteur, mental, psychique, maladies invalidantes
- Les moyens de compensation
- Les financements

3 - Intégrer et accompagner la carrière

- La relation d'aide
- L'évaluation des compétences au regard du handicap
- La sensibilisation du collectif de travail

4 - Appliquer la méthodologie du maintien dans l'emploi

- Repérer, signaler, qualifier
- Prendre en charge et suivre

5 - Mener les entretiens avec la personne en situation de handicap

- Prendre contact et se présenter en tant que Référent Handicap
- Aborder le handicap comme un paramètre au travail
- Communiquer sur la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)

6 - Rédiger son plan d'actions annuel

- Analyser sa DOETH (déclaration handicap)
- Identifier les freins et les leviers de l'entreprise au regard de la politique handicap
- Définir ses actions prioritaires
- Convaincre et mobiliser les moyens et les ressources

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTRÉE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Référent Handicap Entreprise	Aucun prérequis	- Maîtriser l'environnement du handicap au travail - Mener les entretiens avec une personne en situation de handicap - Intégrer, accompagner la carrière, gérer les inaptitudes et maintenir dans l'emploi un travailleur en situation de handicap - Rédiger son plan d'actions annuel	2 jours / 14 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	2 200 € HT en intra



06 46 23 22 29



impul-c.fr



contact@impul-c.fr

IMPUL⁺C
— Innover - Accompagner - Développer

RÉFÉRENT HARCÈLEMENT

PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Cadre juridique & définitions clés

- ♦ Harcèlement sexuel vs harcèlement moral vs agissements sexistes
- ♦ Comportements constitutifs & exemples concrets (cas réels anonymisés)
- ♦ Sanctions civiles, pénales, disciplinaires
- ♦ Responsabilité de l'employeur & du référent

2 - Le rôle du référent harcèlement

- ♦ Missions, posture et limites du rôle
- ♦ Articulation avec les autres acteurs internes (RH, élus, direction)
- ♦ Référent CSE vs Référent RH : rôles distincts ou complémentaires ?
- ♦ Outils et moyens d'actions (veille, écoute, orientation, communication)

3 - Repérer et agir face à une situation de harcèlement

- ♦ Signaux faibles et alertes
- ♦ Recueil de la parole et posture d'écoute active
- ♦ Conduite d'entretien de recueil de signalement (jeux de rôles)
- ♦ Que faire / ne pas faire en tant que référent

4 - Prévenir et sensibiliser l'entreprise

- ♦ Actions de prévention : communication, affichage, sensibilisation
- ♦ Collaborer à la mise en place d'un plan de prévention
- ♦ Créer une culture de respect : leviers RH & managériaux
- ♦ Partenaires et ressources utiles (Médecine du travail, Défenseur des droits...)

5 - Mise en situation et plan d'action

- ♦ Étude de cas (en groupe) : analyse, posture, plan d'action
- ♦ Élaboration d'une fiche-réflexes personnalisée (outil synthèse)

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTRÉE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Référent Harcèlement Entreprise	Aucun prérequis	- Comprendre le cadre légal du harcèlement sexuel et des agissements sexistes - Identifier les rôles et responsabilités du Référent - Savoir détecter, prévenir et gérer des situations de harcèlement - Connaître les leviers d'actions et les ressources internes/externes - Être en capacité de sensibiliser les autres et d'agir efficacement	2 jours / 14 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	2 200 € HT en intra



06 46 23 22 29



impul-c.fr



contact@impul-c.fr

IMPUL⁺C
— Innover - Accompagner - Développer

BOOSTER SA MARQUE EMPLOYEUR



PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Décrypter la marque employeur

- ◆ Définition et périmètre : interne / externe / digitale / terrain
- ◆ Enjeux stratégiques : recrutement, fidélisation, notoriété, engagement
- ◆ Les 3 piliers : image perçue, image vécue, image projetée
- ◆ Marque employeur vs promesse RH vs marketing RH
- ◆ Benchmark : bonnes pratiques & flops de marques employeurs

2 - Développer une marque employeur claire et attractive

- ◆ Réaliser un état des lieux de sa communication RH
- ◆ Positionnement, objectifs, cibles, messages clés et l'EVP (Employee Value Proposition).
- ◆ Les acteurs et les actions pour booster sa marque employeur
- ◆ Cohérence entre image véhiculée et expérience vécue

3 - Définir une stratégie marque employeur cohérente

- ◆ Définir ses cibles (profils clés, canaux préférés, attentes)
- ◆ Choisir ses messages : authentiques, différenciateurs, mobilisateurs
- ◆ Mettre en récit son entreprise : storytelling RH et culture d'entreprise
- ◆ Impliquer les collaborateurs : ambassadeurs, témoignages, contenus participatifs
- ◆ Les outils de diffusion : site carrière, réseaux sociaux, jobboards, événements...

4 - Élaborer le plan de communication de la marque employeur

- ◆ Définir les actions et les canaux de communication adaptés aux publics cibles
- ◆ Les collaborateurs, ambassadeurs de l'entreprise
- ◆ Intégrer le digital : réseaux sociaux, E-réputation

5 - Mesurer l'efficacité de sa marque employeur

- ◆ Indicateurs de performance
- ◆ Ajustement des actions

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTRÉE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Chefs d'entreprise, RH, Recruteurs	Aucun prérequis	- Comprendre les enjeux de la marque employeur - Identifier les leviers pour valoriser leur culture d'entreprise - Définir ou ajuster une stratégie de marque employeur cohérente et authentique - Mettre en œuvre des actions concrètes pour attirer et fidéliser les talents	1 jour / 7 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	1 200 € HT en intra



06 46 23 22 29



impul-c.fr



contact@impul-c.fr

IMPUL⁺C
— Innover - Accompagner - Développer

RECRUTER EFFICACEMENT



PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Les enjeux du recrutement

- ◆ Les enjeux du recrutement (compétitivité, fidélisation, image employeur)
- ◆ Les erreurs classiques à éviter
- ◆ Le coût d'un mauvais recrutement
- ◆ Les 6 étapes d'un recrutement réussi
- ◆ Focus légal : RGPD, non-discrimination...

2 - Définir le besoin et rédiger une offre percutante

- ◆ Clarifier le besoin réel (poste vs profil)
- ◆ Définir les compétences clés (savoir, savoir-faire, savoir-être)
- ◆ Rédiger une offre attractive et inclusive
- ◆ Diffuser au bon endroit, au bon moment (jobboards, réseaux, cooptation...)

3 - Le processus de recrutement

- ◆ Identifier les différentes étapes du recrutement
- ◆ Construire un processus clair et efficace

4 - Conduire un entretien structuré et objectif

- ◆ Préparer l'entretien : guide d'entretien, grille d'évaluation
- ◆ Accueil du candidat et posture du recruteur
- ◆ Techniques de questionnement (STAR, QQQQCP, projection)
- ◆ Détection des soft skills
- ◆ Gestion des biais cognitifs

5 - Sélection, décision, intégration

- ◆ Comparer les candidatures : critères objectifs, scorecards
- ◆ Choisir sans discriminer
- ◆ Préparer l'intégration (onboarding, suivi RH, feedback)
- ◆ Informer les candidats non retenus (image employeur)

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTRÉE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Managers, RRH, RH, Recruteurs	Aucun prérequis	- Identifier les étapes et enjeux d'un recrutement structuré - Rédiger une offre claire et attractive - Conduire un entretien de manière professionnelle et objective - Sélectionner un candidat en cohérence avec les besoins réels - Intégrer les bases de la non-discrimination et des obligations légales	1 jour / 7 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	1 200 € HT en intra



06 46 23 22 29



impul-c.fr



contact@impul-c.fr

IMPUL⁺C
— Innover - Accompagner - Développer

CONDUIRE DES ENTRETIENS INDIVIDUELS ET PARCOURS PROFESSIONNELS

PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Introduction et cadrage

- ◆ Accueil des participants : Présentations, attentes et objectifs individuels
- ◆ Présentation de la formation : Enjeux et objectifs de la formation
- ◆ Rappel des bases légales :
 - Entretien individuel (évaluation) VS entretien de parcours professionnel
 - Cadre juridique (Code du travail, obligations de l'employeur..)

2 - Les fondamentaux des entretiens

- ◆ Types d'entretiens :
 - Entretien individuel : Bilan de performance, ajustement des objectifs
 - Entretien de parcours professionnel : Perspectives, formation, évolution, QVT
- ◆ Les enjeux clés :
 - Pour l'entreprise : performance, engagement, fidélisation
 - Pour le collaborateur : reconnaissance, développement, écoute

3 - Conduire un entretien pas à pas

- ◆ Déroulé type
- ◆ Focus sur les entretiens de parcours professionnels
- ◆ Atelier pratique : Création de trames & outils.

4 - Techniques de communication

- ◆ Favoriser l'écoute active
- ◆ Gérer les émotions
- ◆ Questions ouvertes vs fermées
- ◆ Feedback constructif
- ◆ Atelier pratique : Jeux de rôles sur l'écoute active et le feedback / Simulation d'entretiens

5 - Synthèse

- ◆ Les bonnes pratiques
- ◆ Les erreurs à éviter
- ◆ Fréquence, outils à utiliser
- ◆ Suivi et évaluation de l'efficacité

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTRÉE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Managers	Aucun prérequis	- Identifier les enjeux, les objectifs et le cadre légal de l'entretien de parcours professionnel - Comprendre l'articulation de ce dispositif avec la politique RH de l'entreprise - Utiliser une méthodologie pour mener un entretien - Identifier les conditions favorables à la conduite de l'entretien	2 jours / 14 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	2 400 € HT en intra

PARCOURS RH : BOOSTER VOS PRATIQUES RH (SUR MESURE)



PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

BLOC 1 : DROIT SOCIAL

- ◆ Relations individuelles (embauche / les types de contrat de travail / vie du contrat et modifications / ruptures)
- ◆ Relations collectives (dialogue social / CSE)

BLOC 2 : RECRUTEMENT

- ◆ Politique de recrutement
- ◆ Plan Prévisionnel
- ◆ Processus de recrutement
- ◆ Outils d'évaluation
- ◆ Suivi / Sélection

BLOC 3 : INTÉGRATION

- ◆ Parcours On Boarding / Rallye d'Intégration
- ◆ Points d'étapes et entretiens de suivi
- ◆ Parrainage / Tuteur(trice) interne
- ◆ Evaluation de l'intégration : compétences et autonomie sur le poste, feedback et rapport
- ◆ d'étonnement

BLOC 4 : FIDÉLISATION ET DÉVELOPPPEMENT : CONSTRUIRE UNE EXPÉRIENCE SALARIÉ UNIQUE

- ◆ Développement des compétences
- ◆ Gestion de la formation
- ◆ Développement des compétences managériales / Adopter une posture de coach manager
- ◆ Processus de suivi managérial
- ◆ Construire des feedbacks constructifs et motivants
- ◆ Evaluation de la performance et plan de développement de compétences
- ◆ Entretiens individuels et entretiens de parcours professionnels
- ◆ Fixer des KPI's et établir un cahier des charges
- ◆ People review
- ◆ Santé, QVCT
- ◆ Communication RH
- ◆ Culture d'entreprise et engagement des collaborateurs(trices)

BLOC 5 : DÉPART ET PROMOTION

- ◆ Anticiper et gérer les départs de l'entreprise
- ◆ Transfert de compétences.
- ◆ Feedback Expérience Salarié

BLOC 6 : IA APPLIQUÉE AUX RH

- ◆ Fondamentaux de l'IA dans le domaine RH
- ◆ Utiliser l'IA pour attirer, recruter et fidéliser les candidats
- ◆ Développer les compétences et la formation avec l'IA
- ◆ Automatiser les tâches RH en s'appuyant sur l'IA
- ◆ Anticiper le futur des RH



PARCOURS RH : BOOSTER VOS PRATIQUES RH (SUR MESURE)



PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL



PUBLIC CIBLE	Chefs d’Entreprise, Managers, RH
PRÉ REQUIS ET NIVEAU D’ENTRÉE	Aucun prérequis
OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	- Comprendre les enjeux stratégiques RH - Maîtriser les outils et techniques de gestion RH adaptés à la taille et au secteur de l’entreprise - Développer une vision globale et pragmatique de la gestion et du développement du capital humain - Renforcer ses compétences
DURÉE DE LA FORMATION	Sur mesure en fonction des modules
MODALITÉS D’ÉVALUATION & VALIDATION	- Test de positionnement - Évaluation des acquis
TARIF	1 200 € HT en intra / jour de formation Minimum 2 jours de formation (14 h min)/ parcours sur mesure

PROGRAMME SUR MESURE POUR ACCOMPAGNER LA PROFESSIONNALISATION ET LE DEVELOPPEMENT RH

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr



06 46 23 22 29



impul-c.fr



contact@impul-c.fr

GESTION ET ANIMATION D'ÉQUIPE



PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Définir les objectifs et clarifier les règles du jeu communes pour orienter l'action de l'équipe

- ◆ Identifier les critères de performance d'une équipe
- ◆ Formuler des objectifs efficaces
- ◆ Adapter son management à l'objectif et aux caractéristiques de l'équipe
- ◆ Définir un cadre de travail commun en formalisant des règles du jeu efficaces

2 - Susciter la motivation individuelle des membres de l'équipe

- ◆ Pratiquer un management du succès
- ◆ Agir sur les leviers de motivation pertinents
- ◆ Comment les collaborateurs se motivent-ils ?
- ◆ Traiter les problèmes de démotivation qui risquent d'affecter la performance de l'équipe

3 - Pratiquer des délégations responsabilisantes

- ◆ Structurer sa démarche de délégation
- ◆ Etablir un cahier des charges
- ◆ Structurer un entretien de délégation
- ◆ Assurer le suivi et évaluer la réussite de la délégation

4 - Développer des comportements de management efficaces

- ◆ Identifier ses styles de management préférentiels
- ◆ Définir ses axes de progrès pour s'adapter aux situations et collaborateurs
- ◆ Développer l'autonomie de ses collaborateurs
- ◆ Intégrer à ses pratiques les modalités de télétravail et de management à distance ou hybride

5 - Traiter les erreurs et gérer les situations délicates

- ◆ Distinguer erreur et faute
- ◆ Choisir le mode d'intervention en fonction de la situation
- ◆ Traiter les erreurs dans une dynamique de progrès
- ◆ Confronter un collaborateur sans le démotiver

6 - Accompagner l'évolution des compétences collectives et individuelles

- ◆ Clarifier et cadrer les missions des collaborateurs
- ◆ Les entretiens comme outils de management
- ◆ Définir les plans de progrès individuels

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTRÉE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Toute personne souhaitant développer ses compétences managériales	Aucun prérequis	- Définir les règles de fonctionnement et fixer des objectifs pertinents - Mobiliser les énergies individuelles des membres de l'équipe - Adapter son management à chaque situation - Organiser la délégation pour renforcer l'autonomie au sein de l'équipe - Faire face aux situations difficiles et gérer les conflits	2 jours / 14 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	2 400 € HT en intra

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr



06 46 23 22 29



impul-c.fr



contact@impul-c.fr

IMPUL⁺C
— Innover - Accompagner - Développer

MANAGER DE PROXIMITÉ



PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

PARTIE 1 : SE POSITIONNER POUR DIRIGER L'EQUIPE

- 1 - Se positionner dans son rôle de manager de proximité**
 - ◆ Clarifier ses rôles et ses responsabilités de manager d'équipe
 - ◆ Quelle est la valeur ajoutée du manager de proximité ?
 - ◆ Intégrer les modalités de management hybride : présentiel, à distance, télétravail
- 2 - Adapter ses comportements de management à chaque situation**
 - ◆ Identifier ses styles de management préférentiels et trouver des pistes d'amélioration
 - ◆ Adapter son style aux contextes et aux situations
 - ◆ Développer l'autonomie de ses collaborateurs
- 3 - Orienter l'action de l'équipe vers l'atteinte de résultats attendus**
 - ◆ Se doter de repères communs en fixant des règles du jeu et un cahier des charges
 - ◆ Fixer les objectifs et en assurer le suivi
 - ◆ Evaluation de la performance et plan de développement des compétences de l'équipe

PARTIE 2 : ANIMER ET RESPONSABILISER L'EQUIPE

- 1 - Mobiliser les énergies individuelles**
 - ◆ Détecter les talents de ses collaborateurs pour les rendre plus performants
 - ◆ Favoriser l'autonomie et l'initiative
 - ◆ Agir sur les leviers de motivation pertinents
- 2 - Responsabiliser les membres de l'équipe**
 - ◆ Pratiquer des délégations responsabilisantes
 - ◆ Accompagner et former ses collaborateurs
- 3 - Développer la cohésion de son équipe**
 - ◆ Comprendre le fonctionnement de son équipe
 - ◆ Faire passer ses collaborateurs d'une logique individuelle à une logique collective
- 4 - Adopter de bonnes pratiques**
 - ◆ Communication bienveillante
 - ◆ Culture du feedback
 - ◆ Reconnaissance et valorisation

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTRÉE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Managers	Aucun prérequis	- Acquérir les techniques managériales fondamentales - Résoudre les problématiques managériales - Développer son aisance relationnelle - Créer une dynamique d'équipe ; - d'adopter la posture et les outils d'un manager coach	2 jours / 14 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	2 400 € HT en intra



06 46 23 22 29



impul-c.fr



contact@impul-c.fr

IMPUL⁺C
— Innover - Accompagner - Développer

RENFORCER LA PERFORMANCE COLLECTIVE



PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Développer les facteurs indispensables à la performance collective

- ◆ Mettre en place les conditions de la motivation individuelle et collective
- ◆ Définir ce que l'on veut mesurer
- ◆ Élaborer son tableau de pilotage de la performance
- ◆ Communiquer sur les indicateurs
- ◆ Définir la périodicité de chaque outil de pilotage

2 - Construire la cohésion d'équipe

- ◆ Consolider son propre leadership et développer la confiance
- ◆ Fédérer autour de valeurs communes
- ◆ Adapter son style de management aux individus et à la maturité de l'équipe
- ◆ Faire émerger l'intelligence collective : donner le droit à l'expérimentation

3 - Assurer un fonctionnement générateur de performance

- ◆ Suivre les performances individuelles et collectives pour piloter la performance
- ◆ Organiser les reportings vers l'équipe
- ◆ Mettre en place le suivi individuel de la performance

4 - Animer l'équipe pour suivre la performance

- ◆ Passer des compétences individuelles à la performance
- ◆ Manager l'équipe avec des attendus de résultats collectifs
- ◆ Développer l'intelligence collective pour obtenir les résultats

5 - Analyser et partager les résultats

- ◆ Se doter d'indicateurs permettant une analyse à moyen terme
- ◆ Établir le lien entre les résultats obtenus et les outils de reconnaissance : rémunération, évolution de missions
- ◆ Bâtir son plan de pilotage annuel

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTRÉE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Managers	Aucun prérequis	- Optimiser les talents de chaque collaborateur pour viser la performance de son équipe - Adapter et faire évoluer son mode de management pour développer la maturité de son équipe - Maîtriser les méthodes et outils de la cohésion d'équipe	1 jour / 7 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	1 200 € HT en intra



06 46 23 22 29



impul-c.fr



contact@impul-c.fr

IMPUL⁺C
— Innover - Accompagner - Développer

LA RSE EN ACTION !



PROGRAMME EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

1 - Qu'est ce que la RSE ?

- ◆ Définitions simples et percutantes
- ◆ Les 3 piliers (Social, Environnemental, Économique)
- ◆ RSE et loi (ISO 26000, devoir de vigilance, etc.)
- ◆ Exemples concrets en TPE/PME

2 - Identifier les enjeux RSE de son entreprise

- ◆ Les parties prenantes : qui est concerné et comment ?
- ◆ Cartographie rapide des impacts (positifs et négatifs)
- ◆ Focus sur les enjeux sectoriels (ex : BTP, services, commerce...)

3 - Prioriser et mettre en mouvement

- ◆ Comment choisir les bons leviers ? (efficacité, faisabilité, image)
- ◆ Les actions “quick wins” à fort impact
- ◆ Intégrer la RSE dans les pratiques managériales et RH

4 - Construire sa feuille de route RSE

- ◆ Évaluation rapide de la maturité RSE de l'entreprise
- ◆ Identification des forces et axes de progrès
- ◆ Grille de diagnostic RSE

5 - Élaborer une stratégie RSE

- ◆ Objectifs SMART
- ◆ Actions, indicateurs, échéances
- ◆ Implication des équipes

6 - Communiquer et embarquer les parties prenantes

- ◆ Les bonnes pratiques de communication responsable
- ◆ Implication des parties prenantes
- ◆ Sensibilisation en interne
- ◆ Capitaliser sur les actions

FORMATION ACCESSIBLE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Référente handicap : c.lepretre@impul-c.fr

PUBLIC CIBLE	PRÉ REQUIS ET NIVEAU D'ENTRÉE	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES	DURÉE DE LA FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION & VALIDATION	TARIF
Référent Handicap Entreprise	Aucun prérequis	- Comprendre les fondamentaux de la RSE - Identifier les enjeux et leviers pour sa structure - Construire une première feuille de route RSE adaptée à son activité - Repartir avec des actions concrètes et réalistes	2 jours / 14 heures	- Test de positionnement - Évaluation des acquis	2 400 € HT en intra



06 46 23 22 29



impul-c.fr



contact@impul-c.fr

IMPUL⁺C
— Innover - Accompagner - Développer



IMPUL[★]C

Organisme de formation 100 % dédié aux TPE / PME

Une question ? Une demande ?



Nous découvrir

   www.impulc.fr

Nous contacter

 contact@impul-c.fr

 06.46.23.22.29

