

SOURCING - CHOISIR LES BONS OUTILS, COMPRENDRE LES TECHNIQUES, BIEN LES UTILISER

MARDI 27 JANVIER 2026

9H30-12H30 / 13H30-17H30

OBJECTIFS

- Maitriser les nouveaux enjeux du recrutement (Job Board, Réseaux sociaux, comportements candidats)
- Repenser ses stratégies de recrutement et flécher les bons outils et les bons budgets
- Diversifier et « enrichir » ses techniques de recrutement
- Se former aux outils, techniques, méthodes et veille du sourcing digital

PROGRAMME

Introduction

- Nouvelles approches, nouveaux comportements candidats
- Panorama des outils et acteurs du sourcing. Décryptage du jeu d'acteurs
- Zoom sur « indicateurs-clés » pour piloter ses actions de sourcing

Partie 2 – Mise en pratique via cas concret par groupe de travail

- Cas réel d'une stratégie de sourcing adossée à un profil pénurique

Partie 1 – Méthodologie Sourcing

- Préparer son sourcing : Quelles approches, étapes (brief, Persona...)
- Les procédés d'identification de profils
- Les techniques d'approches : Points de contact. Contenu conversationnel



PUBLICS

Dirigeant, DRH, RRH, Assistant RH, Responsable formation, Assistant formation, Personne en charge du recrutement



MÉTHODES

Alternance d'apports théoriques et mises en pratique sur les outils vus en formation avec cas concrets connectés au quotidien de PME industrielles.



MATÉRIEL

PC et compte LinkedIn « de base »



PRÉREQUIS

Pas de prérequis technique. Simplement être en charge du processus de recrutement dans l'entreprise.



MÉTHODES D'ÉVALUATION

Evaluation des connaissances par quiz et/ou mise en situation pratique



ANIMATION

Julien Le Guennec
Consultant RH



TARIFS HT / JOUR

Adhérent - inter : 410 €
Adhérent - intra : 1 180 €
Non adhérent - inter : 550 €
Non adhérent - intra : 1 460 €

CLIQUEZ ICI POUR
VOUS INSCRIRE



ANALYSER ET DÉCRIRE LES POSTES DANS SON ENTREPRISE

JEUDI 12 FÉVRIER 2026
9H30-12H30 / 13H30-17H30

OBJECTIFS

- Maîtriser la rédaction des fiches de postes et des référentiels de compétences en vue de leur déploiement et utilisation en entreprise
- Travailler en amont les données pour les intégrer à un logiciel de SIRH

PROGRAMME

Les outils : finalité et contenu

- Distinguer les différents outils possibles dans les entreprises pour évoquer les postes : notamment les fiches de poste et les référentiels de compétences
- Clarifier la finalité et l'intérêt des outils et leurs utilisations possibles
- Définir leur contenu parmi les différentes possibilités en fonction de la finalité visée : que veut-on mettre en avant et comment veut-on l'utiliser et le diffuser ?

Focus sur la Compétence

- Clarifier la notion de compétence
- Définir, identifier, formuler et classer les compétences

- Intégrer les compétences dans les fiches de poste
- Mettre en place des niveaux de compétences cibles dans des référentiels

Choisir son modèle et le préparer

- Préparer son modèle adapté au besoin de son entreprise
- S'entraîner à rédiger ses fiches de poste / référentiels de compétences : formuler les rôles et missions, les compétences, les responsabilités, etc.
- Intégrer la notion de compétence dans les systèmes d'évaluation (entretien individuel, etc.)



PUBLICS

Dirigeant, DRH, RRH, Assistant RH, Responsable formation, Assistant formation



MÉTHODES

Alternance d'apports théoriques et mises en pratique avec constitution d'outils possible en fonction des besoins des participants. Chaque stagiaire est invité, s'il le souhaite, à venir en formation avec ses propres documents internes pour analyse, amélioration, etc.



ANIMATION

Emmanuelle Balmas
Psychologue du travail



PRÉREQUIS

Disposer d'une connaissance RH globale sur les thématiques abordées



MÉTHODES D'ÉVALUATION

Évaluation des connaissances par quiz. Mise en situation ou cas pratique



TARIFS HT / JOUR

Adhérent - inter : 410 €
Adhérent - intra : 110 €
Non adhérent - inter : 550 €
Non adhérent - intra : 1460 €

CLIQUEZ ICI POUR
VOUS INSCRIRE



Une demi journée supplémentaire individualisée pourra être proposée pour aborder vos propres cas et/ou approfondir la thématique en fonction de besoins personnalisés

RETOUR AU SOMMAIRE

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE - ET SI J'INTEGRAIS L'IA À MES PRATIQUES DE RECRUTEMENT ?

MARDI 10 MARS 2026
9H30-12H30 / 13H30-17H30

OBJECTIFS

- Comprendre l'impact de l'IA dans le recrutement
- Maîtriser les outils d'IA pour optimiser le processus de recrutement
- Maîtriser et optimiser la rédaction des prompts et textes pour les actions de recrutement
- De façon plus large, exploiter l'IA pour améliorer l'efficacité et l'innovation des pratiques RH

PROGRAMME

MODULE 1 – Comprendre l'IA et ses impacts sur le recrutement

- Panorama des IA génératives & modèles (GPT, Mistral, LLaMA, Gemini, Copilot...)
- Impacts sur le métier de recruteur
- Exemples concrets de cas d'usage dans le cycle de recrutement et RH
- Démonstration live : de la question naïve au prompt structuré

MODULE 2 – Maîtriser l'art du Prompt appliqué au recrutement

Partie 1 – Les fondamentaux

- Définition : qu'est-ce qu'un prompt ?
 - Framework de prompt simplifié avec cas d'usage en process de recrutement.
- Partie 2 – Prompt Avancé – Vers une pratique de l' « ingénierie du prompt »**
- Framework de prompt avancé avec cas d'usage en process de recrutement.

MODULE 3 – Applications concrètes sur le processus de recrutement

- Sourcing & identification de profils - Atelier 1 : Recenser toutes les offres d'un même métier sur 4 jobboards + tableau comparatif

- Atelier 2 - Rédaction d'annonces attractives : écrire une annonce 100% générée par IA mais fidèle à sa culture
- Atelier 3 - Messages d'approche candidats : génération de messages personnalisés pour 3 profils LinkedIn réels
- Atelier 4 -Préparation et conduite d'entretien : construction d'un kit d'entretien adapté à votre entreprise

MODULE 4 – Automatisation & Création de GPTs RH

- Qu'est-ce qu'un GPT personnalisé ?
- Cas d'usage RH
- Atelier : Création en direct d'un mini-GPT RH

MODULE 5 – Veille, éthique, souveraineté & posture professionnelle

- Sécurité des données & RGPD
- Risques de biais & discrimination automatisée
- Que doit maîtriser le recruteur de demain ?



PUBLICS

Dirigeant, DRH, RRH, Assistant RH, Responsable formation, Assistant formation, Personne en charge du recrutement



MÉTHODES

Alternance d'apports théoriques et mises en pratique sur les outils vus en formation avec cas concrets connectés au quotidien de PME industrielles.



PRÉREQUIS

Pas de prérequis technique. Simplement être en charge du processus de recrutement dans l'entreprise.



MATÉRIEL

PC + ouverture au préalable d'un compte sur ChatGPT ou autre IA générative. (Possibilité d'être en contact avec le formateur en amont de la formation pour ce pré-requis)



MÉTHODES D'ÉVALUATION

Quiz et/ou mise en situation pratique



ANIMATION

Julien Le Guennec
Consultant RH



TARIFS HT / JOUR

Adhérent - inter : 410 €
 Adhérent - intra : 1180 €
 Non adhérent - inter : 550 €
 Non adhérent - intra : 1460 €

CLIQUEZ ICI POUR
VOUS INSCRIRE



[RETOUR AU SOMMAIRE](#)

METTRE EN PLACE ET CONDUIRE LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

MARDI 21 MAI 2026
9H30-12H30 / 13H30-17H30

OBJECTIFS

- Mettre en place, faire vivre et conduire des entretiens individuels et professionnels efficaces avec ses collaborateurs et en faire un véritable outil de management

PROGRAMME

Associer l'entretien individuel à un outil de management

Se repérer dans les dispositifs existants

- Entretien professionnel, entretien individuel, entretien de suivi forfait jours, etc.

Identifier les finalités et les enjeux des différents entretiens pour son entreprise

Mettre en place ses supports d'entretien (entretien individuel et entretien professionnel) en respectant les différentes parties de ceux-ci en lien avec les objectifs

Favoriser les conditions de réussite de l'entretien avant, pendant et après

Respecter quelques règles de communication

- Écouter, reformuler, questionner, etc.

Simuler des situations d'entretien

- Mise en situation



PUBLICS

Dirigeant, DRH, RRH, Assistant RH, Responsable formation, Assistant formation



MÉTHODES

Alternance d'apports théoriques et mises en pratique avec constitution d'outils possible en fonction des besoins des participants. Chaque stagiaire est invité, s'il le souhaite, à venir en formation avec ses propres documents internes pour analyse, amélioration, etc.



ANIMATION

Emmanuelle Balmas
Psychologue du travail



PRÉREQUIS

Disposer d'une connaissance RH globale sur les thématiques abordées



MÉTHODES D'ÉVALUATION

Évaluation des connaissances par quiz. Mise en situation ou cas pratique



TARIFS HT / JOUR

Adhérent - inter : 410 €
 Adhérent - intra : 1180 €
 Non adhérent - inter : 550 €
 Non adhérent - intra : 1460 €

CLIQUEZ ICI POUR
VOUS INSCRIRE



Une demi journée supplémentaire individualisée pourra être proposée pour aborder vos propres cas et/ou approfondir la thématique en fonction de besoins personnalisés

[RETOUR AU SOMMAIRE](#)

RECRUTER EN TOUTE LÉGALITÉ

MARDI 23 JUIN 2026
9H30-12H30 / 13H30-17H30

OBJECTIFS

- Maîtriser le cadre juridique de la non-discrimination à l'embauche
- Identifier les situations à risque dans le processus de recrutement
- Acquérir des méthodes pour recruter de manière objective et équitable

Et de façon plus générale :

- Professionnaliser les pratiques de recrutement

PROGRAMME

Introduction : Le Recrutement, un process exposé et mis à l'épreuve

- Partage d'expériences de recruteurs
- Déryptage de cas réels récemment médiatisés
- Rappel du cadre légal adossé au recrutement. Rappel des risques

Zoom sur étapes critiques du process de recrutement

- Rédaction annonce d'emploi
- Méthodes et outils d'évaluation
- Entretien
- La prise de référence
- Collecte de données
- Utilisation IA

Zoom sur « item » et « zones » à risques dans la relation candidat-recruteur

- Identification des « zones à risques » dans notre pratique de recrutement (Ex : lieu de résidence, vie privée, salaires, niveau de séniорité..)

- Atelier « Reformulation » pour une collecte d'informations candidats conforme et utile

Structurer et moderniser mon process de recrutement et de sélection à l'échelle de ma PME

- Rappel des mécanismes de la discrimination (préjugés, zoom sur biais cognitifs...)
- Atelier « brainstorming » des dispositifs et intentions pour prévenir les risques de discrimination dans mon process de recrutement.
- Zoom sur l'un des dispositifs (CV Anonyme, MRS, Grille d'entretien...)
- Conclusions sur les bonnes pratiques attendues, obligatoires et effets positifs



PUBLICS

Dirigeant, DRH, RRH, Assistant RH, Responsable formation, Assistant formation, Personne en charge du recrutement



MÉTHODES

Alternance d'apports théoriques/juridiques et mises en pratique sur les outils vus en formation avec cas concrets connectés au quotidien de PME industrielles.



ANIMATION

Julien Le Guennec
Consultant RH



PRÉREQUIS

Pas de prérequis technique. Simplement être en charge du process de recrutement dans l'entreprise.



MÉTHODES D'ÉVALUATION

Évaluation des connaissances par quiz et/ou mise en situation ou cas pratique



TARIFS HT / JOUR

Adhérent - inter : 410 €
 Adhérent - intra : 1180 €
 Non adhérent - inter : 550 €
 Non adhérent - intra : 1 460 €

CLIQUEZ ICI POUR
VOUS INSCRIRE



GÉRER LES COMPÉTENCES ET LES TALENTS

ACCOMPAGNER, ÉVALUER, DÉVELOPPER ET TRANSFÉRER LES COMPÉTENCES

JEUDI 2 JUILLET 2026

9H30-12H30 / 13H30-17H30

OBJECTIFS

- Mettre en place une démarche de gestion des compétences dans l'entreprise et s'approprier les outils pour accompagner les équipes, favoriser le développement des compétences et organiser le transfert des compétences

PROGRAMME

Avant de parler de gestion des compétences, introduction sur la notion de Compétence

- Définition, nature de compétences et la place du contexte

La gestion des compétences ou démarches compétences

- Définition et obligations, enjeux et objectifs pour une entreprise
- La gestion des compétences : un outil au service de la stratégie de l'entreprise et du management

Les outils des managers pour identifier, évaluer et développer les compétences des collaborateurs

La transmission des compétences

- Transférer les compétences : intérêt de la démarche, conditions de réussite et pièges à éviter
- Mettre en place le transfert des compétences en respectant les étapes et les suivre
- Identifier les outils adaptés à chaque étape de la démarche



PUBLICS

Dirigeant, DRH, RRH, Assistant RH, Responsable formation, Assistant formation



MÉTHODES

Alternance d'apports théoriques et mises en pratique avec constitution d'outils possible en fonction des besoins des participants. Chaque stagiaire est invité à venir en formation avec ses propres documents internes pour analyse, amélioration, etc.



ANIMATION

Emmanuelle Balmas
Psychologue du travail



PRÉREQUIS

Disposer d'une connaissance RH globale sur les thématiques abordées.



MÉTHODES D'ÉVALUATION

Évaluation des connaissances par quiz. Mise en situation ou cas pratique.



TARIFS HT / JOUR

Adhérent - inter : 410 €
Adhérent - intra : 1180 €
Non adhérent - inter : 550 €
Non adhérent - intra : 1460 €

CLIQUEZ ICI POUR
VOUS INSCRIRE



Une demi journée supplémentaire individualisée pourra être proposée pour aborder vos propres cas et/ou approfondir la thématique en fonction de besoins personnalisés

RETOUR AU SOMMAIRE

FORMATION DES TUTEURS : ROLE ET MISSIONS

JEUDI 17 SEPTEMBRE 2026

9H30-12H30 / 13H30-17H30

+ 1/2 JOURNÉE LE JEUDI 15 OCTOBRE 2026

OBJECTIFS

- Fournir méthodes et outils pour préparer les rencontres avec la ou les personnes accompagnées, et les conduire progressivement vers l'autonomie dans ses activités.
- A la demande de l'entreprise, les participants pourront passer le CCPI « Tutorat en Entreprise » après une période de mise en pratique dans l'entreprise

PROGRAMME

Introduction

- Tour de table, présentation de chaque participant
- Attente de chacun quant à la formation, expérience actuelle en tant que tuteur
- Présentation de la formation

Définition du tuteur dans l'entreprise

- Responsabilités et missions du tuteur : droits, devoirs, contraintes, moyens
- Rappel des obligations envers un apprenti mineur par rapport à un apprenti majeur

Identifier et comprendre les besoins du tutoré

- Comprendre et s'adapter aux nouvelles générations : mode de fonctionnement, attentes, etc.
- Profil des apprentis
- Besoins individuels et leviers de la motivation
- Identifier les dynamiques d'apprentissage et les conditions favorables à l'apprentissage

Condition d'un tutorat réussi

- Accueil au poste (accueil général et présentation de l'entreprise étant assurés ou non par le service RH), intégration au poste

Transférer ses compétences – vers l'autonomie et la certification

- Le métier : la fiche de poste, le référentiel de la formation
- Le programme de formation pratique dans l'entreprise
- La construction d'une séance de transmission de compétences

Suivre l'alternance et suivre le jeune

- Le lien avec les organismes de formation
- La mise en place des points réguliers
- La communication positive et structurée : faire un feed back, fixer des objectifs

Evaluer le tutoré

- Rôle et utilité de l'évaluation : dédramatiser et positiver
- Les différentes formes d'évaluation et supports d'évaluation
- Structurer ses entretiens d'évaluation



PUBLICS

Toute personne amenée ou qui sera amenée à tutorer une personne en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation).



MÉTHODES

Alternance d'apports théoriques et mises en pratique avec constitution d'outils possible en fonction des besoins des participants.



PRÉREQUIS

Avoir une personne en alternance à accompagner.



MÉTHODES D'ÉVALUATION

Évaluation des connaissances par quiz ou mise en situation ou cas pratique.



ANIMATION

Emmanuelle Balmas
Psychologue du travail



TARIFS HT / JOUR

Adhérent - inter : 410 €
Adhérent - intra : 1 180 €
Non adhérent - inter : 550 €
Non adhérent - intra : 1 460 €
Certification UIMM : 300 € HT

CLIQUEZ ICI POUR
VOUS INSCRIRE



[RETOUR AU SOMMAIRE](#)

APPRÉHENDER LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES DE L'INDUSTRIE

JEUDI 5 NOVEMBRE 2026
9H-12H30

OBJECTIFS

- Comprendre la politique de la branche en matière de certifications professionnelles et identifier l'offre de certifications
- Maîtriser le dispositif de certification professionnelle afin d'intégrer les certifications à la politique RH de l'entreprise

PROGRAMME

L'OFFRE DE CERTIFICATIONS DE LA BRANCHE DE LA MÉTALLURGIE ET INTER-INDUSTRIE

Comprendre la politique de la branche

- Révision régulière des référentiels et création de nouvelles certifications pour s'adapter à l'évolution des métiers et des besoins (ingénierie nationale, référentiels construits avec les entreprises)
- Habilitation des OF (qualité)
- Objectif d'inscription au RNCP de l'ensemble des certifications

Se repérer parmi les différents types de certification : CQPM, CQPI, BDC, CCPM, CCPI

Identifier la certification la plus adaptée au besoin du salarié / de l'entreprise

LA DÉMARCHE DE CERTIFICATION DES COMPÉTENCES

Intégrer la certification des compétences à sa politique de gestion RH

- Outil de gestion prévisionnelle des compétences, outil de montée en compétences, de reconnaissance, de recrutement
- Public : salariés / demandeurs d'emploi – tous domaines – tous niveaux (3 à 6)

Distinguer les différentes voies d'accès

Identifier les étapes de certification des compétences

Se repérer dans les dispositifs de financement existants

PUBLICS

Dirigeant, DRH, RRH, Assistant RH, Responsable formation, Assistant formation



MÉTHODES

Apports théoriques illustrés par des exemples pratiques. Un support complet est remis à chaque participant.



ANIMATION

Gael Rannou
Référent Certifications professionnelles UIMM 44



PRÉREQUIS

Disposer d'une connaissance RH globale sur les thématiques abordées.



MÉTHODES D'ÉVALUATION

Évaluation des connaissances par quiz. Mise en situation ou cas pratique.



TARIFS HT / JOUR

Adhérent - inter : 210 €
Adhérent - intra : 590 €
Non adhérent - inter : 275 €
Non adhérent - intra : 730 €

CLIQUEZ ICI POUR VOUS INSCRIRE



RETOUR AU SOMMAIRE

75%

de nos alternants
sont recrutés en moins
d'un an à l'issue
de leur formation*.

**Viens, on accélère
avec l'industrie !**

* « Rapport de l'Observatoire Compétences Industries » - Décembre 2024.
Moyenne calculée à partir des taux d'insertion des diplômés de niveaux 3, 4 et 5 dans
l'interindustrie. Avec l'industrie[®] est une initiative des acteurs industriels membres
d'OPCO 2i, qui promeut la formation et les carrières de demain.
Plus d'informations sur avecindustrie.fr/viens-on-accelere-avec-industrie

 **AVEC
L'INDUSTRIE**
ON A UN AVENIR À FABRIQUER

PARCOURS - L'IA AU SERVICE DES RH & DES COLLABORATEURS : COMPRENDRE, MAÎTRISER, TRANSFORMER

SESSION 1 2026 - 5 DEMI-JOURNÉES DE FORMATION

OBJECTIFS

- Comprendre l'impact et les opportunités sans limite de l'IA
- Découvrir les outils IA adaptés aux activités RH et leurs process
- Découvrir et comprendre des cas d'usage concrets en live
- Comprendre les notions essentielles d'implémentation des IA en RH
- Aborder les notions de véracité des IA, leur sécurité et l'éthique dans les usages

PROGRAMME

Plongez dans le présent et le futur de l'intelligence artificielle avec un cycle d'ateliers dynamiques et interactifs ! Découvrez les dernières avancées en IA, explorez des cas concrets en live et comprenez les meilleures pratiques pour intégrer l'IA dans vos processus professionnels.

L'intelligence artificielle a permis d'améliorer l'efficacité des processus en entreprise, réduisant les coûts opérationnels de 30% en automatisant les tâches répétitives (Source : Ministère de l'Économie, 2024). Elle a également augmenté la productivité des employés de 40% en les libérant pour des tâches à plus forte valeur ajoutée. Enfin, l'IA a amélioré la prise de décision grâce à des analyses de données précises, entraînant une hausse de 25% des performances globales des entreprises (Source : Bitrix24, 2024).

Thématiques* et Calendrier

Jour 1 - Jeudi 5 mars 2026 9h00-12h30

Comprendre et expérimenter l'IA en RH

Jour 2 - Mardi 7 avril 2026 9h00-12h30

Automatiser et optimiser les tâches RH

Jour 3 - Mardi 5 mai 2026 9h00-12h30

L'IA dans la formation et la gestion des talents

Jour 4 - Mardi 9 juin 2026 9h00-12h30

IA, droit social et relations sociales

Jour 5 - Jeudi 25 juin 2026 9h00-12h30

Implémentation et futur des RH avec l'IA

* Le contenu peut varier légèrement en fonction des besoins du groupe

Modalités : Parcours complet obligatoire



PUBLICS

Dirigeant, DRH, RRH, Assistant RH, Responsable formation, Assistant formation, Personne en charge du recrutement



MÉTHODES

Alternance d'apports théoriques, de mises en pratique et de benchmark autour des sujets de l'IA et des RH



ANIMATION

Emmanuel Derrien
Spécialiste IA



PRÉREQUIS

Disposer d'une connaissance RH globale sur les thématiques abordées



MÉTHODES D'ÉVALUATION

Mise en situation tout au long des ateliers



TARIFS HT / JOUR

Adhérent : 210 € HT par demi-journée soit 1050 € HT pour le cycle complet des 5 demi-journées

Non adhérent : 275 € HT par demi-journée soit 1 375 € HT pour le cycle complet des 5 demi-journées

CLIQUEZ ICI POUR
VOUS INSCRIRE



RETOUR AU SOMMAIRE

PARCOURS - L'IA AU SERVICE DES RH & DES COLLABORATEURS : COMPRENDRE, MAÎTRISER, TRANSFORMER

SESSION 2 2026 - 5 DEMI-JOURNÉES DE FORMATION

OBJECTIFS

- Comprendre l'impact et les opportunités sans limite de l'IA
- Découvrir les outils IA adaptés aux activités RH et leurs process
- Découvrir et comprendre des cas d'usage concrets en live
- Comprendre les notions essentielles d'implémentation des IA en RH
- Aborder les notions de véracité des IA, leur sécurité et l'éthique dans les usages

PROGRAMME

Plongez dans le présent et le futur de l'intelligence artificielle avec un cycle d'ateliers dynamiques et interactifs ! Découvrez les dernières avancées en IA, explorez des cas concrets en live et comprenez les meilleures pratiques pour intégrer l'IA dans vos processus professionnels.

L'intelligence artificielle a permis d'améliorer l'efficacité des processus en entreprise, réduisant les coûts opérationnels de 30% en automatisant les tâches répétitives (Source : Ministère de l'Économie, 2024). Elle a également augmenté la productivité des employés de 40% en les libérant pour des tâches à plus forte valeur ajoutée. Enfin, l'IA a amélioré la prise de décision grâce à des analyses de données précises, entraînant une hausse de 25% des performances globales des entreprises (Source : Bitrix24, 2024).

Thématiques* et Calendrier

Jour 1 - Mardi 15 septembre 2026 14h00-17h30

Comprendre et expérimenter l'IA en RH

Jour 2 - Jeudi 15 octobre 2026 9h00-12h30

Automatiser et optimiser les tâches RH

Jour 3 - Mardi 17 novembre 2026 9h00-12h30

L'IA dans la formation et la gestion des talents

Jour 4 - Mardi 1er décembre 2026 9h00-12h30

IA, droit social et relations sociales

Jour 5 - Mardi 8 décembre 2026 14h00-17h30

Implémentation et futur des RH avec l'IA

* Le contenu peut varier légèrement en fonction des besoins du groupe

Modalités : Parcours complet obligatoire



PUBLICS

Dirigeant, DRH, RRH, Assistant RH, Responsable formation, Assistant formation, Personne en charge du recrutement



PRÉREQUIS

Disposer d'une connaissance RH globale sur les thématiques abordées



MÉTHODES

Alternance d'apports théoriques, de mises en pratique et de benchmark autour des sujets de l'IA et des RH



MÉTHODES D'ÉVALUATION

Mise en situation tout au long des ateliers



ANIMATION

Emmanuel Derrien
Spécialiste IA



TARIFS HT / JOUR

Adhérent : 210 € HT par demi-journée soit 1050 € HT pour le cycle complet des 5 demi-journées

Non adhérent : 275 € HT par demi-journée soit 1 375 € HT pour le cycle complet des 5 demi-journées

CLIQUEZ ICI POUR
VOUS INSCRIRE



[RETOUR AU SOMMAIRE](#)

FORMATION-ACTION : COMPRENDRE ET AGIR SUR L'ATTRACTIVITÉ ET LA FIDÉLISATION DES COMPÉTENCES EN TENSION POUR MA PME INDUSTRIELLE.

Un parcours innovant de **2 jours en duo « RH / Production »** pour bâtir une feuille de route stratégique et opérationnelle ayant pour objectif le recrutement et la fidélisation sur des métiers en tension

JEUDI 24 MARS 2026 & JEUDI 28 MAI 2026
9H30-12H30 / 13H30-17H30

OBJECTIFS

- Réaliser un diagnostic complet de l'attractivité et de la capacité de fidélisation de ma PME
- Identifier les défis structurels liés aux métiers en tension
- Co-construire des actions correctrices et innovantes adaptées au contexte d'une PME industrielle
- Élaborer une feuille de route stratégique 6-18 mois, priorisée et actionnable
- Renforcer le dialogue et la coopération RH-Production, indispensable pour traiter durablement les pénuries.

FORMAT & ORGANISATION

2 journées non consécutives

- J1 – Diagnostic & Audit de l'organisation
- J2 – Construction de la feuille de route et des KPIs

Entre J1 et J2 : Travail d'intersession accompagné

Les participants réalisent :

- une immersion croisée RH <> Production,
- l'identification d'actions possibles,
- l'expérimentation d'un quick win,
- une synthèse préparatoire pour J2.

Pour rappel, le consultant-intervenant se rend disponible pendant cette période.

PROGRAMME >>>

PROGRAMME

JOUR 1 – AUDIT & DIAGNOSTIC STRATÉGIQUE - Comprendre les tensions de compétences et révéler les leviers internes

- Cartographie initiale des métiers en tension
- Audit croisé RH-Production via un radar sur 8 dimensions clés : attractivité, recrutement, intégration, conditions de travail, montée en compétences, organisation, management, fidélisation.
- Analyse de l'expérience collaborateur sur postes en tension
- Étude des flux et compétences critiques (aujourd'hui / demain)
- Analyse des causes racines des tensions via approches visuelles
- Vidéo retour d'expérience d'une PME industrielle
- Synthèse finale et cadrage du travail intersession

Livrables J1 : un diagnostic complet et partagé, base de la feuille de route.

INTERSESSION – EXPLORATION & PREMIÈRES ACTIONS - Mettre un pied dans la transformation avant la J2

Les duos réalisent 4 actions structurantes :

1. Immersion croisée RH/Production
2. Identification de 5 pistes d'action (organisation, RH, compétences)
3. Test d'un quick win
4. Préparation d'une synthèse en 5 slides pour ouverture de J2

JOUR 2 – PRIORISATION, FEUILLE DE ROUTE & KPIs - Passer des idées à un plan d'actions structuré et pilotable

- Restitution des travaux intersession (supports 5 slides)
- Capitalisation collective
- Priorisation via matrice Impact / Faisabilité
- Définition de 3 actions prioritaires par duo
- Construction d'une feuille de route 6-18 mois
- Identification des KPIs de suivi : recrutement, fidélisation, montée en compétences, performance terrain...
- Vidéo inspirante d'une PME ayant créé une dynamique compétences durables
- Engagement final et plan de communication interne

Livrables J2 : une feuille de route stratégique, un plan d'action priorisé et un tableau de pilotage KPIs.



PUBLICS

Formation exclusivement destinée à des **duos « RH/Production »**:

- Responsable / Chargé(e) RH et Responsable de production
- RH et Chef d'atelier / Responsable maintenance / Responsable UAP

Toute fonction RH associée à un manager opérationnel clé

Maximum : 5 duos pour garantir un travail en profondeur et des échanges riches.



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Une pédagogie résolument active et collaborative :

Ateliers d'intelligence collective / Outils d'audit exclusifs (radar d'attractivité, fresques, matrices) / Travaux en binômes RH-Production / Retour d'expériences via vidéos inspirantes / Prototypage d'actions / Analyse collective et co-débriefing / Construction d'une feuille de route personnalisée

L'intersession entre les J1 et J2 est pensée comme un temps d'ancre : immersion terrain, actions test, exploration des leviers internes. Le consultant sera à disposition durant ces intersessions pour répondre aux questions



ANIMATION

Julien Le Guennec
Consultant RH



TARIFS HT 2 JOURS

Adhérent - inter : 820 €
Adhérent - intra : 2 360 €
Non adhérent - inter : 1 100 €
Non adhérent - intra : 2 920 €

CLIQUEZ ICI POUR
VOUS INSCRIRE



[RETOUR AU SOMMAIRE](#)

DIAG DES PRATIQUES DE RECRUTEMENT DANS L'ENTREPRISE



Contact

Florence André
Responsable du Pôle
Compétences
Tél. 02 51 72 92 60
Mail. f.andre@ui44.fr

AMÉLIOREZ L'EFFICACITÉ DE VOS RECRUTEMENTS GRÂCE À UN DIAGNOSTIC PERSONNALISÉ

Vous souhaitez attirer les meilleurs talents, optimiser vos processus et renforcer votre marque employeur ?

Optez pour un diagnostic de vos pratiques de recrutement !

Grâce à une étude de vos pratiques de recrutement, nous analysons en profondeur vos méthodes actuelles : de la définition du besoin à l'intégration de vos nouveaux collaborateurs, en passant par la rédaction de vos offres d'emplois, le sourcing, les techniques d'évaluation et de présélection.

Chaque axe est évalué et analysé par l'identification des forces, des faiblesses et des actions d'amélioration possibles.



50 %
DES FRANÇAIS

déclarent postuler à une offre uniquement
s'ils ont une bonne image de l'entreprise

TARIF

Nous consulter



CLASSIFICATION



Contact

Florence André
Responsable du Pôle
Compétences
Tél. 02 51 72 92 60
Mail. f.andre@ui44.fr

L'ASSURANCE DE BÂTIR UNE CLASSIFICATION CONFORME AUX NOUVEAUX TEXTES CONVENTIONNELS

OBJECTIFS

- Assurer le passage à la nouvelle classification
- Rédiger les fiches descriptives d'emploi
- Côtter les postes

NOS ATOUTS

- Connaissance des nouveaux systèmes de classification
- Mesure des conséquences et implications du nouveau système sur le dispositif conventionnel

LIVRABLE

- Fiches descriptives d'emploi
- Rapport d'audit mentionnant les cotations obtenues

TARIF

- Nous consulter

RH



Contact

Florence André
Responsable du Pôle
Compétences
Tél. 02 51 72 92 60
Mail. f.andre@ui44.fr

UNE GESTION DE VOS COMPÉTENCES DE A À Z

OBJECTIFS

- Accompagner l'entreprise dans l'anticipation des évolutions prévisibles de ses emplois, métiers et compétences
- Structurer et/ou professionnaliser l'environnement RH
- Identifier les points d'amélioration RH
- Déterminer des plans d'actions

NOS ATOUTS

- Analyse du contexte de l'entreprise (son marché, ses produits, ses métiers, etc.)
- Analyse des pratiques et des documents internes : fiches de postes, entretiens professionnels, etc.
- Formation
- Recrutement, intégration, fidélisation
- Anticipation des départs, GPEC

LIVRABLE

- Rapport écrit et détaillé
- Supports méthodologiques

TARIF

- Nous consulter

