

# Formations Cegos 2023

## Management et leadership



TRANSFORMER  
**LES COMPÉTENCES  
EN PERFORMANCE**

**BEYOND  
KNOWLEDGE \***



# Pictothèque

## Best

Formation pour maîtriser un métier ou acquérir une compétence, un savoir-faire

## Diplômant

Formation diplômante en partenariat avec une Grande École ou une Université

## Certificat

Formation incluant un certificat

## CPF

Formation diplômante ou certifiante éligible à un financement par le Compte Personnel de Formation (sous certaines conditions)

## RNCP

Formation diplômante enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles

## New

Nouveauté créée en 2023

## Nouvelle formule

Formation bénéficiant d'une nouvelle activité, d'une nouvelle pédagogie et/ou d'un nouveau programme

## 3h Chrono

Formation à distance  
1 classe virtuelle  
(méthode, entraînement, partage)

## Full Digital

Formation à distance  
2 classes virtuelles + des entraînements  
+ certificat\* (\* sauf exception)

## 4|REAL

REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

Approche pédagogique axée sur la transposition en situation de travail  
Formation digitale et individualisable

# Management et leadership

Management d'équipe	7
Performance managériale	24
Management à distance et hybride, innovation et agilité managériales	26
Management transversal	32
Communication - Gestion des conflits	37
Leadership	43

Retrouvez nos formations sur [cegos.fr](https://cegos.fr). Toutes sont accessibles à distance.

# Management et leadership

## Formations à distance pour le manager

Voir aussi

Réf.	9228	Les bases pour manager une équipe <b>Full Digital</b>	12 heures	.....	-	sur cegos.fr
Réf.	9252	Les bases pour manager en transversal <b>Full Digital</b>	12 heures	.....	-	sur cegos.fr
Réf.	9259	Les bases de l'accompagnement du changement <b>Full Digital</b>	12 heures	.....	-	sur cegos.fr
Réf.	8951	3h chrono pour aider les managers à résoudre efficacement des problème...	3 heures	.....	-	sur cegos.fr
Réf.	8932	3h chrono pour manager : optimiser votre organisation	3 heures	.....	-	sur cegos.fr
Réf.	8918	3h chrono pour se préparer à animer des réunions à distance	3 heures	.....	-	sur cegos.fr

## Management d'équipe

### Prise de fonction

Réf.	2013	Réussir dans sa première fonction de manager <b>Best</b>	3 jours	.....	-	7
Réf.	6565	Nouveau manager	8 jours	.....	-	8

### Fondamentaux du management

Réf.	7628	Management de proximité	8 jours	.....	-	10
Réf.	8502	Management : les fondamentaux <b>Best</b>	2 jours	.....	-	12
Réf.	260	Manager une équipe - Niveau 1 <b>Best</b>	3 jours	.....	<b>CPF</b>	13
Réf.	6666	Expert : devenir manager <b>Best</b>	2 jours	.....	-	14
Réf.	5881	Manager au quotidien <b>Best</b>	2 jours	.....	-	15
Réf.	7211	Renforcer sa légitimité managériale	2 jours	.....	-	16
Réf.	5934	La délégation, acte clé du manager <b>Best</b>	2 jours	.....	<b>CPF</b>	17

Voir aussi

Réf.	5930	La gestion du temps pour managers : maîtriser vos priorités <b>Best</b>	2 jours	.....	<b>CPF</b>	sur cegos.fr
------	------	---	---------	-------	------------	--------------

### Perfectionnement

Réf.	5756	Manager confirmé	6 jours	.....	-	18
Réf.	6900	Agir sur la motivation de son équipe	2 jours	.....	-	20
Réf.	9056	Nouvelles approches de la motivation et de l'engagement	2 jours	.....	-	20
Réf.	255	Manager une équipe - Niveau 2 <b>Best</b>	2 jours	.....	-	21
Réf.	8396	Donner des feedbacks constructifs à ses collaborateurs	1 jour	.....	-	22
Réf.	8819	Manager, s'approprier la méthode du co-développement	2 jours	.....	-	22
Réf.	8214	Manager, prévenir les risques psychosociaux (RPS) dans vos équipes	2 jours	.....	-	23
Réf.	8222	Faire face au risque de burn-out des collaborateurs	2 jours	.....	-	23

## Performance managériale

Réf.	6201	Mobiliser son équipe dans l'atteinte des objectifs	2 jours	.....	-	24
Réf.	9128	Le manager, pilote de la performance de ses équipes	2 jours	.....	-	25
Réf.	1320	Renforcer la performance collective de son équipe	2 jours	.....	-	25

## Management à distance et hybride, innovation et agilité managériales

### Management à distance et hybride

Réf.	5953	Management à distance <b>Best</b>	2 jours	.....	-	26
Réf.	9127	Manager le télétravail	1 jour	.....	-	27
Réf.	9420	Management hybride	2 jours	.....	-	28

### Innovation et agilité managériales

Réf.	9125	Le manager innovant : réinventer son management	2 jours	.....	-	29
Réf.	9126	Manager : concilier bienveillance et exigence	2 jours	.....	-	29

Réf.	8827	Devenir un manager agile .....	2 jours	.....	-	.....	30
Réf.	2201	Manager, développer le travail collaboratif et l'intelligence collecti... ..	2 jours	.....	-	.....	30
Réf.	9205	Management de la diversité .....	1 jour	.....	-	.....	31
Réf.	7060	Manager une équipe intergénérationnelle .....	2 jours	.....	-	.....	31

Voir aussi

Réf.	6568	Manager : favoriser l'innovation au quotidien dans son équipe .....	2 jours	.....	-	sur cegos.fr
Réf.	8864	Mieux collaborer à distance à l'aide des outils numériques .....	2 jours	.....	-	sur cegos.fr
Réf.	9283	Maîtriser les outils de facilitation et d'intelligence collective .....	2 jours	.....	-	sur cegos.fr

## Management transversal

Réf.	7829	Les clés du management transversal .....	6 jours	.....	-	.....	32
Réf.	8513	Management transversal .....	2 jours	.....	-	.....	34
Réf.	6870	Le management transversal <b>Best</b> .....	3 jours	.....	-	.....	35
Réf.	7207	Le leadership du manager transversal <b>Best</b> .....	2 jours	.....	-	.....	36

Voir aussi

Réf.	1659	Manager une équipe projet <b>Best</b> .....	2 jours	.....	-	sur cegos.fr
------	------	---	---------	-------	---	--------------

## Communication - Gestion des conflits

Réf.	259	Développer une communication efficace avec son équipe et sa hiérarchie <b>Best</b> .....	2 jours	.....	-	.....	37
Réf.	7913	Communication et management .....	6 jours	.....	-	.....	38
Réf.	6943	La Process Com® pour manager <b>Best</b> .....	2 jours	.....	-	.....	40
Réf.	6198	Manager : gérer les conflits <b>Best</b> .....	2 jours	.....	<b>CPF</b>	.....	41
Réf.	7915	Manager des comportements difficiles .....	2 jours	.....	-	.....	42

## Conduite du changement

Voir aussi

Réf.	8100	Conduite du changement .....	6 jours	.....	<b>CPF</b>	sur cegos.fr
Réf.	2357	Conduite du changement : démarches et outils <b>Best</b> .....	3 jours	.....	<b>CPF</b>	sur cegos.fr
Réf.	6686	Les 4 clés de l'accompagnement du changement <b>Best</b> .....	2 jours	.....	<b>CPF</b>	sur cegos.fr
Réf.	9124	Atelier : faire du changement un levier de progrès .....	1 jour	.....	-	sur cegos.fr
Réf.	9438	Approche systémique : s'approprier la démarche <b>New</b> .....	2 jours	.....	-	sur cegos.fr
Réf.	9439	La Communication non violente pour managers <b>New</b> .....	2 jours	.....	-	sur cegos.fr

## Leadership

Réf.	1910	Manager : développer son leadership <b>Best</b> .....	2 jours	.....	-	.....	43
Réf.	9080	Le leadership féminin .....	2 jours	.....	-	.....	44
Réf.	9398	Leader of the Future .....	40 heures	.....	-	.....	45
Réf.	8116	Devenir manager coach : les 6 outils .....	2 jours	.....	-	.....	46
Réf.	6667	Manager grâce à l'intelligence émotionnelle .....	2 jours	.....	-	.....	47
Réf.	6946	Les 7 habitudes des managers très efficaces® .....	2 jours	.....	-	.....	47
Réf.	3139	Devenir manager de managers .....	2 jours	.....	-	.....	48

## RH pour managers

Voir aussi

Réf.	2200	Managers : réussir ses entretiens annuels <b>Best</b> .....	2 jours	.....	<b>CPF</b>	sur cegos.fr
Réf.	7065	Manager : être acteur des relations sociales au quotidien .....	2 jours	.....	-	sur cegos.fr
Réf.	1136	L'essentiel du droit du travail pour managers <b>Best</b> .....	2 jours	.....	-	sur cegos.fr

# L'apprentissage centré sur la performance

## 500 parcours :

4 | R | E | A | L

REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING



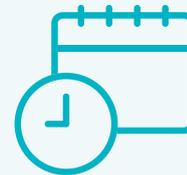
axés sur  
**LA TRANSPOSITION  
EN SITUATION  
DE TRAVAIL**



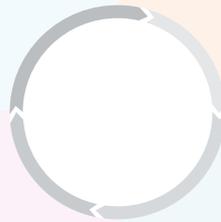
partiellement ou totalement  
**DIGITAUX  
POUR APPRENDRE  
À TOUT MOMENT**



**PERSONNALISABLES  
ET INDIVIDUALISABLES**  
pour l'entreprise et  
pour chaque participant



inscrits dans la durée  
pour respecter  
**LE RYTHME  
DE L'APPRENANT**



# Réussir dans sa première fonction de manager

Les clefs pour réussir votre prise de fonction de manager



**3 jours (21h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 945 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Fondamental

Réf. 2013

## Objectifs professionnels

- Aborder avec succès son changement d'identité professionnelle.
- Analyser son nouvel environnement et le profil de son équipe.
- Réussir son positionnement de manager d'équipe.
- Construire son plan de réussite.

## Pour qui

- Tout manager en prise de fonction ou en poste depuis moins d'un an.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

## Programme

**1**

### Avant

- + Un autodiagnostic.
- + Une vidéo : "2 heures de retard !".

**2**

### Pendant - En groupe

#### 1 - Aborder avec succès son nouveau rôle de manager

- Identifier les spécificités de la fonction de manager.
- Découvrir les différents rôles du manager, clarifier ses missions.

**Mise en application : prioriser mes missions dans mon organisation.**

#### 2 - Analyser la situation et obtenir de la hiérarchie les moyens nécessaires à sa prise de fonction

- Se doter d'une vision globale de la situation en analysant son environnement.
- Se positionner avec succès dans son rôle en tenant compte des différentes situations : management présentiel, à distance, télétravail, hybride.
- Déterminer les informations utiles à sa prise de fonction de manager.
- Négocier avec son supérieur hiérarchique les moyens nécessaires à sa réussite.

**Analyse des enjeux dans son contexte professionnel.**

#### 3 - Réussir ses premiers contacts avec l'équipe

- Recueillir l'information sur l'équipe et anticiper les résistances potentielles.
- Préparer et animer sa première réunion.
- Identifier le positionnement de ses collaborateurs : la grille d'analyse stratégique.

**3**

### Après - Mise en œuvre en situation de travail

- + Un programme de renforcement.
- + Deux modules e-learning : "Les styles de management" et "Susciter et entretenir la motivation".
- + Un module d'entraînement : "Donner un feedback positif et constructif".

## Le +

- 4REAL® : des parcours axés sur la transposition en situation de travail, alliant le meilleur de la formation en groupe à des activités à distance individuelles.
- Les mises en situation s'articulent autour des actes clefs du manager en prise de fonction.
- Un autodiagnostic qui fournit des bases pour un nouveau rôle de manager.

- Distinguer les enjeux personnels et les leviers de motivation.

**Training : animer ma première réunion d'équipe.**

#### 4 - Exercer son rôle et adapter son style de management

- Identifier son style préférentiel de management (autodiagnostic).
- Adapter et faire évoluer ses pratiques managériales : management situationnel.
- Exercer pleinement son rôle de manager : exercer son autorité en fonction des profils et des situations.
- Mener ses premiers entretiens individuels avec chaque collaborateur.

**Training : mener les entretiens clefs.**

#### 5 - Gérer les situations spécifiques ou délicates

- Définir clairement les règles du jeu.
- Manager d'anciens collègues.
- Faire face à la démotivation.
- Déléguer avec efficacité.

**Training : s'adapter en utilisant le management différencié.**

#### 6 - Bâtir son plan de réussite

- Identifier ses objectifs individuels et d'équipe.
- Construire son plan d'action à moyen terme.

**Application : préparer sa prise de fonction.**

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/2013](http://cegos.fr/2013)

Formation proposée à **Paris, Aix en provence, Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Nantes, Strasbourg, Toulouse, Classe à distance**

**8 jours (56h)**

Présentiel ou à distance

- + certificat en option
- + mise en application
- + accès au LearningHub

**4 445 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Fondamental

Réf. **6565**

## Objectifs professionnels

- Ce cycle permet aux participants :
  - d'acquérir les techniques managériales fondamentales ;
  - de résoudre les problèmes managériaux ;
  - de développer aisance relationnelle et capacité d'affirmation ;
  - de gérer ses propres émotions et celles de ses collaborateurs.

## Pour qui

- Manager avec une expérience de moins de trois ans.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via des questionnaires en ligne intégrant des mises en situation. (Pour passer le certificat voir "Certificat".)

## Prérequis

- Aucun.

## Programme

### 1 Avant

- + Un autodiagnostic et pour illustrer un apport de connaissances une vidéo : "2 heures de retard !".

### 2 Pendant - En groupe

#### Partie 1 : Maîtriser les techniques managériales (2 jours)

##### 1 - Nouveau manager : développer des comportements efficaces en situation

- Mieux se connaître pour développer ses compétences personnelles.
- Développer son adaptation et sa flexibilité avec son équipe.
- Manager les différentes modalités : à distance, télétravail, présentiel.

##### 2 - Orienter l'action individuelle et collective grâce aux objectifs et aux règles du jeu

- Se doter de repères communs en fixant des règles du jeu.
- Déployer des objectifs individuels et collectifs cohérents avec le projet de l'organisation : mise en situation pour définir les règles du jeu.

##### 3 - Mobiliser les énergies individuelles et collectives

- Détecter les talents de ses collaborateurs pour développer leurs compétences.
- Agir individuellement et collectivement sur les leviers de performance.
- Identifier les axes de motivation pertinents.

##### Étude de cas : l'analyse des comportements d'une équipe face au changement.

##### 4 - Activité à distance

- + Un module d'entraînement : "Se libérer de la surcharge de travail".

##### + Mise en application pratique :

- Définir son profil managérial et son plan de développement des compétences managériales.

## Le +

- 4REAL® : des parcours axés sur la transposition en situation de travail, alliant le meilleur de la formation en groupe à des activités à distance individuelles et personnalisables, pour plus d'efficacité.
- Pour partager un retour d'expérience et les pratiques professionnelles : une classe virtuelle.
- Ce cycle de formation est l'occasion de créer un réseau avec d'autres managers confrontés à des préoccupations similaires.
- Une approche pratique. Chaque partie est animée par des consultants experts et praticiens du thème traité. Ils apportent des réponses concrètes aux participants, applicables dès le retour en situation de travail.

#### Partie 2 : Faire face à la complexité des situations (2 jours)

##### 1 - Développer un regard différent sur les situations complexes

- Pratiquer l'art du questionnement.
- Distinguer le cadre de l'objectif et le cadre du blâme.
- Utiliser la méthode de l'analyse stratégique.

##### 2 - Résoudre les tensions et les conflits

- Identifier les causes d'un conflit.
- Distinguer problème et conflit.
- Analyser les enjeux d'un conflit.
- Sortir du conflit grâce au DESC.

##### 3 - Adopter une posture de manager coach

- Gagner en flexibilité dans son management.
- Développer ses qualités de manager coach grâce à la méthode Grow.
- Établir une relation de management positif avec ses interlocuteurs.

##### 4 - Développer l'autonomie des collaborateurs

- Intégrer les étapes du cycle de l'apprentissage.
- Respecter l'équilibre de l'équipe pour la faire évoluer.
- Utiliser les méthodes efficaces pour accompagner la montée en compétences.

##### Une mise en situation «entretien de développement des compétences»

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/6565](http://cegos.fr/6565)

Formation proposée à **Paris, Lyon, Classe à distance**

**+ Mise en application pratique :**

- Élaboration et présentation orale de l'analyse de son environnement.

**Partie 3 : Développer son aisance relationnelle (2 jours)**

**1 - Prendre conscience de son image et la valoriser**

- Décoder l'image perçue par les interlocuteurs.
- Affirmer son style et sa personnalité.

**2 - Développer ses qualités d'orateur**

- Repérer son profil de communicateur.
- Préparer et se préparer à une intervention de communication.
- Structurer le message pour le rendre percutant.

**3 - Renforcer son pouvoir de conviction**

- Construire une présentation argumentée et percutante.
- S'adapter au profil de son interlocuteur.
- Donner de l'impact à son discours.

**Un discours à préparer pour développer son impact.**

**4 - Activités à distance**

- + Un module d'entraînement : "Développer son assertivité - Niveau 1".**

**+ Mise en application pratique :**

- Présentation orale de son programme managérial.

**Partie 4 : Mobiliser son intelligence émotionnelle (2 jours)**

**1 - Prendre en compte la dimension émotionnelle dans la performance**

- La compétence émotionnelle du manager.
- Les mécanismes émotionnels.
- L'impact des émotions sur la performance individuelle et collective.

**2 - Développer sa compétence émotionnelle de manager**

- Prendre conscience de ses émotions et les comprendre.
- Gérer les situations managériales délicates.
- Mettre en place une démarche personnelle de gestion émotionnelle.

**3 - Gérer les émotions de ses collaborateurs**

- Le rôle du manager face aux émotions.
- Repérer le ressenti émotionnel de ses collaborateurs.
- S'entraîner à gérer les situations managériales à risque.

**4 - Faire face aux conflits**

- Identifier l'utilité des conflits pour la progression individuelle et collective.
- Analyser les enjeux d'un conflit pour mieux le résoudre.
- Utiliser l'événement pour un retour d'expérience apprenant.

**Un projet à élaborer en commun : travailler avec mon équipe sur la dimension émotionnelle.**

**+ Mise en application pratique :**

- Training pour maîtriser l'entretien en situation délicate.



**3 Après - Mise en œuvre en situation de travail**

- + Un programme d'activités de renforcement.**

**Le certificat en option  
Certificat Manager dans un environnement complexe**

**900 €<sup>HT</sup>**

**Réf. 9353**

Le Certificat Cegos valide les compétences acquises et atteste de la maîtrise d'un métier, d'une fonction, ou d'une activité.

**Un accompagnement personnalisé 100 % à distance :**

- Questionnaire en ligne portant sur la maîtrise des savoirs et savoir-faire en lien avec le certificat.
- Réalisation d'un dossier professionnel individuel construit à partir de situations professionnelles ou applicables au contexte professionnel, attestant de la capacité à mettre en œuvre les compétences développées.
- Accompagnement individuel sur le dossier professionnel par un formateur référent.
- Évaluation du dossier.
- Soutenance devant le jury de certification : présentation et échanges à partir du dossier professionnel.
- Décision du jury et communication des résultats au candidat.

**8 jours (56h)****Présentiel ou à distance**

- + certificat en option
- + mise en application
- + accès au LearningHub

**4 660 €<sup>HT</sup>****Niveau** : Fondamental**Réf. 7628**

## Objectifs professionnels

- Ce cycle de formation permet au participant :
  - d'acquérir les techniques managériales fondamentales ;
  - de résoudre les problématiques managériales ;
  - de développer son aisance relationnelle ;
  - de créer une dynamique d'équipe ;
  - d'adopter la posture et les outils d'un manager coach.

## Pour qui

- Manager de proximité souhaitant professionnaliser ses pratiques managériales.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via des questionnaires en ligne intégrant des mises en situation. (Pour passer le certificat voir "Certificat".)

## Prérequis

- Aucun.

## Programme

### 1 Avant

- + Un autodiagnostic.
- + Pour illustrer un apport de connaissances une vidéo : "Costume S ou costume M ?".

### 2 Pendant - En groupe

#### Partie 1 : Se positionner pour diriger l'équipe (2 jours)

##### 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 des résultats attendus

- Se doter de repères communs en fixant des règles du jeu.
- Fixer les objectifs et en assurer le suivi.
- Transformer l'évaluation des performances en plans de progrès.

##### 4 - Activité à distance

- + Pour mettre en application les bonnes pratiques et les acquis d'une formation : un module e-learning "Susciter et entretenir la motivation".

##### + Mise en application pratique :

- Élaboration du diagnostic de maturité professionnelle de son équipe.

#### Partie 2 : Animer et responsabiliser l'équipe (2 jours)

## Le +

- 4REAL® : des parcours axés sur la transposition en situation de travail, alliant le meilleur de la formation en groupe à des activités à distance individuelles et personnalisables, pour plus d'efficacité.
- Un réseau de pairs. Ce cycle de formation est l'occasion de créer un réseau avec d'autres managers confrontés à des préoccupations similaires avec lesquels il est possible de continuer à échanger par la suite.
- Une approche pratique. Chaque partie est animée par un consultant expert et praticien du thème traité. Il apporte des réponses concrètes aux participants, applicables dès le retour en entreprise.

##### 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 - Activité à distance

- + Pour mettre en application les bonnes pratiques et les acquis d'une formation : un module d'entraînement "Pratiquer l'écoute active".

##### + Mise en application pratique :

- Présentation orale de son projet d'équipe.

#### Partie 3 : Développer ses compétences de communicateur (2 jours)

##### 1 - Développer de la flexibilité dans ses modes de communication

- Diagnostiquer ses modes de communication.
- Utiliser avec pertinence les 3 registres de la communication : opinions, faits et émotions.

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/7628](http://cegos.fr/7628)

Formation proposée à **Paris, Lyon, Classe à distance**

## 2 - Établir une relation efficace avec sa hiérarchie

- Savoir négocier objectifs et moyens associés.
- Devenir une force de proposition pertinente.

## 3 - Transformer les entretiens quotidiens en leviers d'implication

- Savoir transmettre une consigne, faire une demande, traiter une erreur.
- Recadrer un collaborateur sans démotiver.

## 4 - Dynamiser sa communication de groupe

- Choisir le canal le plus adapté pour communiquer.
- Préparer et animer les réunions d'équipe.

## 5 - Activité à distance

- + Pour mettre en application les bonnes pratiques et les acquis d'une formation : un module d'entraînement "Donner un feedback positif et constructif".

### + Mise en application pratique :

- Mener un entretien de recadrage.

## Partie 4 : Devenir manager coach (2 jours)

### 1 - Évoluer dans son rôle de manager : de responsable hiérarchique à manager coach

- Les spécificités du rôle de manager coach.
- Les conditions de réussite du coaching de ses collaborateurs.

- Identifier ses ressources et ses freins personnels pour adopter une posture de manager coach.

### 2 - Adopter les bonnes pratiques du manager coach

- Susciter la demande par du feedback.
- Cadrer et contractualiser la relation avec son collaborateur.
- Clarifier les règles du jeu de l'intervention du manager coach.
- Organiser le processus d'intervention :  
- rythme et durée.

### 3 - Utiliser les outils du manager coach

- Repérer les techniques de coaching utilisables par un manager.
- Développer les 3 dimensions de la maturité chez ses collaborateurs.
- S'entraîner aux techniques de questionnement et d'écoute active.

### + Mise en application pratique :

- Mener un entretien de feedback.



## 3 Après - Mise en œuvre en situation de travail

- + Un module e-learning : "Favoriser le développement de vos collaborateurs avec GROW" et un programme de renforcement.

## Le certificat en option Certificat Manager dans un environnement complexe

900 €<sup>HT</sup>

Réf. 9353

Le Certificat Cegos valide les compétences acquises et atteste de la maîtrise d'un métier, d'une fonction, ou d'une activité.

### Un accompagnement personnalisé 100 % à distance :

- Questionnaire en ligne portant sur la maîtrise des savoirs et savoir-faire en lien avec le certificat.
- Réalisation d'un dossier professionnel individuel construit à partir de situations professionnelles ou applicables au contexte professionnel, attestant de la capacité à mettre en œuvre les compétences développées.
- Accompagnement individuel sur le dossier professionnel par un formateur référent.
- Évaluation du dossier.
- Soutenance devant le jury de certification : présentation et échanges à partir du dossier professionnel.
- Décision du jury et communication des résultats au candidat.

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 615 € HT**

Niveau : Fondamental

Réf. **8502**

### Objectifs professionnels

- Se centrer sur sa valeur ajoutée de manager.
- Identifier son profil de manager.
- Orienter les actions individuelles et collectives de ses collaborateurs.
- Résoudre efficacement les problèmes de management.
- Développer son aisance relationnelle et maintenir son équilibre émotionnel.

### Pour qui

- Manager hiérarchique ou transversal en prise de fonction.

### Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

### Prérequis

- Aucun.

### Le +

- Évaluations avant et après la formation.
- Modules e-learning accessibles 1 an.
- Assistance personnalisée tout au long du parcours.

## Programme

### + 2 modules e-learning de 30'

#### Les styles de management

- ☑ Reconnaître et différencier les différents styles de management.
- ☑ Rester dans la zone efficace de chaque style de management.
- ☑ Savoir adapter le style de management à la situation : le management contextuel.

#### Susciter et entretenir la motivation

- ☑ Comprendre le phénomène de la motivation.
- ☑ Agir sur les leviers de motivation adéquats.
- ☑ Mettre en place des délégations motivantes pour le collaborateur.

### + 2 jours en formation en salle ou à distance

#### 1 - Développer son intelligence managériale

- Le modèle Cegos de l'intelligence managériale.

#### 2 - Maîtriser les techniques managériales

- Développer des comportements efficaces.
- Orienter l'action individuelle et collective.
- Mobiliser les énergies individuelles et collectives.

#### 3 - Développer ses compétences situationnelles

- Comprendre la réalité en tant que système.
- Agir sur ses marges de manœuvre et ses leviers d'intervention.

#### 4 - Développer ses compétences relationnelles

- Mettre en place un système d'information-communication avec son équipe.
- Préparer et animer une réunion d'équipe.
- Gérer les situations délicates.
- Gérer les relations avec son manager.

#### 5 - Développer ses compétences émotionnelles

- Gérer ses émotions.
- Gérer son stress.

### + 3 modules e-learning de 30'

#### Les compétences situationnelles du manager

- ☑ Les principes de base de l'analyse systémique.
- ☑ Analyser une situation ou un conflit grâce à la grille de lecture systémique.
- ☑ Gérer efficacement toutes les situations managériales.

#### Les compétences relationnelles du manager Partie A et Partie B

- ☑ Communiquer, informer : mettre au point le dispositif adéquat.
- ☑ Communiquer avec cohérence en prenant appui sur les besoins de l'équipe.
- ☑ Préparer et animer avec succès sa réunion d'équipe.
- ☑ Mener un entretien individuel efficace.
- ☑ Gérer des situations relationnelles délicates.

#### Les compétences émotionnelles du manager

- ☑ Analyser les mécanismes émotionnels.
- ☑ Identifier et gérer ses émotions.
- ☑ Gérer efficacement des situations émotionnellement délicates.

Questionnaire d'auto-positionnement : évaluation des connaissances

Introduction et prise de contact avec les premiers outils

Formation en groupe : mise en situation permanente, études de cas, coaching entre pairs, plan d'action individuel...

Renforcement des connaissances et consolidation des pratiques

Questionnaire d'auto-positionnement : évaluation des progrès

Évaluation amont

e-learning

formation en groupe

e-learning

Évaluation aval

Disponible en 7 langues ; déployable à l'international dans votre entreprise.



## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/8502](http://cegos.fr/8502)

Formation proposée à Paris, Lyon, Classe à distance

# Manager une équipe - Niveau 1

## Méthodes, outils et pratiques pour le management de proximité

**3 jours (21h)**

Présentiel ou à distance

+ certification en option

+ accès au LearningHub

**1 940 €HT**

Niveau : Fondamental

Réf. 260

### Objectifs professionnels

- 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.

### Pour qui

- Manager de tout secteur d'activité.

### Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

### Prérequis

- Aucun.

### CPF

Cette formation peut être associée à la Certification Excellens Formation éligible au CPF.

## Programme

**1**

### Avant

- + Un autodiagnostic.
- + Un module e-learning : "Profilier : mes styles de management efficaces et inefficaces".
- + Une vidéo pour illustrer : "2 heures de retard !".

**2**

### Pendant - En groupe

Je bénéficie de l'expérience et de feedback du consultant et du groupe.

#### 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.

#### Expérimentation d'un travail d'équipe.

#### 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.

#### Application : agir sur les leviers de motivation pertinents.

#### 3 - Pratiquer des délégations responsabilisantes

**3**

### Après - Mise en œuvre en situation de travail

- + Un programme de renforcement ; un module d'entraînement ; un @expert ; deux modules e-learning.

## Le +

- 4REAL® : des parcours axés sur la transposition en situation de travail, alliant le meilleur de la formation en groupe à des activités à distance individuelles et personnalisables.
- Un outil en amont pour motiver mes collaborateurs : les signes de reconnaissance.
- Une formation axée sur la mise en situation par atelier en groupe ou en duo.

- Structurer sa démarche de délégation.
- Les 4 étapes d'une délégation réussie.
- Structurer un entretien de délégation.
- Assurer le suivi et évaluer la réussite de la délégation.

#### Analyse et enseignements à partir de séquences vidéo.

#### 4 - Développer des comportements de management efficaces

- Identifier ses styles de management préférés.
- 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.

#### Training : s'adapter en temps réel au degré d'autonomie.

#### 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.

#### Training : traiter les erreurs et recadrer un collaborateur.

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/260](http://cegos.fr/260)

Formation proposée à Paris, Aix en provence, Bordeaux, Grenoble, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Nancy, Nantes, Nice, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Tours, **Classe à distance**

## La certification Excellens Formation en option

**300 €HT**

Réf. 9424

La certification Excellens Formation "Déléguer pour optimiser ses performances au travail et responsabiliser ses collaborateurs" est éligible au CPF code RS5158 et permet à chaque candidat d'attester de ses compétences en matière de délégation.

- 1. Préparer la délégation pour en faire un acte managérial efficace.
  - 2. Mener un entretien de délégation pour motiver le délégataire et générer un accord commun sur les modalités de la délégation.
  - 3. Déployer et piloter la délégation pour augmenter sa productivité et la performance des membres de l'équipe en les responsabilisant de façon à transformer la délégation en succès.
- Voir le détail du certificat, les conditions d'admission et les modalités sur [www.cegos.fr/9424](http://www.cegos.fr/9424).

Conseils et inscriptions au **01 55 00 90 90** | [www.cegos.fr](http://www.cegos.fr)  
Toutes nos formations sont réalisables pour votre entreprise à la date

# Expert : devenir manager

Concilier au quotidien management et expertise métier

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 495 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Fondamental

Réf. **6666**

## Objectifs professionnels

- Assumer son identité de manager.
- Se centrer sur ses missions d'expertise à forte valeur ajoutée.
- S'organiser pour tenir son rôle de manager.
- Améliorer l'efficacité de son management.

## Pour qui

- Manager exerçant simultanément des responsabilités de management d'une équipe et des fonctions opérationnelles ou d'expertise.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

## Programme

**1**

### Avant

- + Un autodiagnostic pour me positionner.
- + Une vidéo pour illustrer les enjeux : "La montre et la boussole".

**2**

### Pendant - En groupe

#### 1 - Assumer son rôle de manager

- Diagnostiquer les composantes de ses rôles de manager et d'expert.
- Clarifier son identité professionnelle : d'expert à manager.
- Trouver un équilibre satisfaisant entre ses deux rôles de manager et d'expert.

**Immersion : votre situation, vos problématiques, vos difficultés.**

#### 2 - S'organiser pour assumer pleinement son rôle de manager

- S'investir uniquement sur des missions d'expertise à forte valeur ajoutée.
- Transférer une partie de son expertise grâce à la délégation.
- Hiérarchiser ses rôles et ses missions et faire valider ses priorités.
- S'organiser pour pouvoir développer ses compétences clefs de manager.

**3**

### Après - Mise en œuvre en situation de travail

- + Un module e-learning : "Gestion du temps : savoir dire non aux sollicitations importunes" élargit la formation aux méthodes utiles pour mener de front expertise et management.
- + Une activité personnalisée à vos enjeux qui vous permettra de transposer en situation de travail.
- + Un programme de renforcement.

## Le +

- 4REAL® : des parcours axés sur la transposition en situation de travail, alliant le meilleur de la formation en groupe à des activités à distance individuelles et personnalisables, pour plus d'efficacité.
- Une formation qui propose une alternance de partage d'expériences et de jeux de rôles.

- Se fixer des objectifs pour piloter avec efficacité ses activités de manager.
- Structurer son temps pour équilibrer les rôles d'expert et de manager.

**Analyse de vos enjeux dans votre environnement professionnel.**

#### 3 - Optimiser les temps relationnels avec son équipe

- Mettre en place une stratégie d'information et de communication ajustée.
- Réunions, points individuels : comment trouver la bonne organisation.
- Optimiser la qualité et la quantité des temps relationnels.
- Planifier son management.
- Satisfaire les attentes relationnelles de l'équipe.

**Plan d'action en binôme : ce qui fonctionne, ce que je vais modifier, mon organisation à 3 mois.**

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/6666](http://cegos.fr/6666)

Formation proposée à **Paris, Lyon, Nantes, Classe à distance**

# Manager au quotidien

## Réussir les actes clés du management d'équipe

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 450 €HT**

Niveau : Fondamental

Réf. **5881**

### Objectifs professionnels

- Développer une communication managériale efficace.
- Pratiquer des délégations responsabilisantes.
- Conduire réunions et entretiens avec efficacité.
- Développer l'implication de ses collaborateurs.

### Pour qui

- Manager souhaitant formaliser ses pratiques avec des outils opérationnels.

### Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

### Prérequis

- Aucun.

## Programme

**1**

### Avant

- + Un autodiagnostic.
- + Une vidéo : "2 heures de retard !".

**2**

### Pendant - En groupe

Je bénéficie de l'expérience et de feedback du consultant et du groupe.

#### 1 - Assumer son rôle de manager

- Clarifier son rôle managérial.
- Identifier ce qui fonde l'autorité du manager.
- Intégrer les différentes modalités : management à distance ou hybride, télétravail...

**Application : check-up de sa valeur ajoutée de manager.**

#### 2 - Orienter l'action de son équipe

- Améliorer la performance collective de l'équipe.
- Définir des règles du jeu efficaces à respecter dans l'équipe.
- Formaliser les objectifs et en assurer le suivi.
- Les critères à respecter dans la définition d'objectifs.

**Expérimentation d'un travail d'équipe.**

#### 3 - Agir efficacement sur les motivations individuelles

- Créer les conditions de la motivation de ses collaborateurs.
- Reconnaître positivement ses collaborateurs.
- Adapter son management à chaque collaborateur pour développer l'autonomie.

**3**

### Après - Mise en œuvre en situation de travail

- + Un programme de renforcement.
- + Deux modules e-learning : "Susciter et entretenir la motivation" et "Favoriser le développement de vos collaborateurs avec GROW".
- + Un module d'entraînement : "Donner un feedback positif et constructif".
- + Un @expert "Les bases du changement".

### Le +

- Les jeux de rôle aident à se projeter et complètent parfaitement la théorie.
- Un premier outil pour motiver mes collaborateurs : les signes de reconnaissance.
- Un module d'entraînement pour mener des feedbacks constructifs.

**Application : agir sur les leviers de motivation pertinents.**

#### 4 - Tirer pleinement profit de la délégation

- Clarifier le contexte optimal d'une délégation.
- Respecter les 4 temps forts d'une délégation réussie.
- Mener un entretien de délégation.
- Définir les modalités de suivi et de contrôle de la délégation.

**Analyse et enseignements à partir de séquences vidéo.**

#### 5 - Conduire les entretiens individuels de management

- Transmettre une consigne.
- Formuler une demande.
- Savoir "dire non" à une demande.

**Training : mener des entretiens de management.**

#### 6 - Réussir ses réunions de management

- Mener différents types de réunions : de l'information à la participation.
- Adapter son rôle aux différents types de réunions : production, facilitation, régulation.
- Conduire les différentes phases : préparation, lancement, conclusion.

**Training : préparation et simulation de réunion.**

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/5881](http://cegos.fr/5881)

Formation proposée à **Paris, Aix en provence, Bordeaux, Grenoble, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Nantes, Nice, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Classe à distance**

# Renforcer sa légitimité managériale

## Les clés de l'autorité managériale reconnue



**2 jours (14h)**

**Présentiel ou à distance**

+ accès au LearningHub

**1 520 €<sup>HT</sup>**

**Niveau :** Fondamental

**Réf. 7211**

### Le +

- Une vidéo en amont et un module d'entraînement pour renforcer son assertivité.
- Une pédagogie active : mises en situation à partir de cas réels.
- Une formation concrète.

## Objectifs professionnels

- Identifier les fondements de la légitimité dans ses nouvelles fonctions.
- Agir sur les leviers permettant de développer sa légitimité managériale.
- Gagner en légitimité dans les situations délicates.

## Pour qui

- Tout manager.

## Programme

### 1 Avant

- + Un autodiagnostic et une vidéo : "2 heures de retard !".

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Les fondements de la légitimité managériale

- Ce qui distingue la légitimité de l'autorité et du pouvoir.
- Agir sur les 4 piliers de la légitimité managériale

#### 2 - Adapter l'exercice de son autorité

- Clarifier sa perception personnelle de l'autorité.

- User de son autorité tout en faisant confiance et en restant à l'écoute.

- Adapter son style aux différentes situations et profils de collaborateurs : exercices d'application

- Faire la différence entre autorité et micro-management, être capable de déléguer.

#### 3 - Exercer son autorité de manager

- Poser le cadre de son autorité, faire respecter les règles .

- Communiquer sur son mode d'emploi : disponibilité, attentes relationnelles, irritants...

- Oser s'affirmer dans son management.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne.

## Prérequis

- Aucun.

### 4 - Trouver sa légitimité dans son contexte

- Être force de proposition pour faire évoluer son positionnement et ses missions.

- Argumenter auprès de sa hiérarchie pour faire passer ses idées et obtenir du soutien.

- Oser affirmer ses convictions. Être constructif.

### 5 - Manager les situations délicates

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un programme de renforcement et un module d'entraînement .

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/7211](https://cegos.fr/7211)

Formation proposée à **Paris, Lyon, Nantes, Classe à distance**

# La délégation, acte clé du manager

## Les leviers d'une délégation motivante et apprenante

### 2 jours (14h)

Présentiel ou à distance

- + certification en option
- + accès au LearningHub

### 1 505 €HT

Niveau : Fondamental

Réf. 5934

### Objectifs professionnels

- Mettre en œuvre des techniques de délégations rigoureuses et efficaces.
- Créer les conditions favorables pour la responsabilisation des collaborateurs.
- Déléguer pour développer les compétences des collaborateurs.
- Faire de l'entretien de délégation un moment fort de management.

### Pour qui

- Manager hiérarchique ou transversal.
- Chef de projet.

### Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

### Prérequis

- Aucun.

### CPF

Cette formation peut être associée à la Certification Excellens Formation éligible au CPF.

## Programme

### 1

#### Avant

- + Un autodiagnostic.
- + Une vidéo : "La montre et la boussole".

### 2

#### Pendant - En groupe

##### 1 - Organiser la délégation comme un levier de performance

- Identifier les avantages et les enjeux de la délégation.
- Définir le cadre de la délégation et les règles de fonctionnement.
- Clarifier les missions déléguables parmi l'ensemble de ses activités.

##### 2 - Mener le processus de délégation avec efficacité

- Préparer la délégation : traduire la mission en objectifs.
- Respecter les 4 étapes clés d'une délégation.
- Suivre la mission de délégation sans sur contrôler.
- Donner des feedback constructifs et réguliers.

**Training : mener les premiers entretiens de présentation de la mission de délégation.**

##### 3 - Motiver et responsabiliser les collaborateurs dans la délégation

- Définir le champ, les objectifs et la durée de la mission de délégation.
- S'accorder sur les règles de fonctionnement pendant la délégation.

### 3

#### Après - Mise en œuvre en situation de travail

- + Un programme de renforcement.
- + Un module e-learning : "Susciter et entretenir la motivation".

### Le +

- 4REAL® : des parcours axés sur la transposition en situation de travail, alliant le meilleur de la formation en groupe à des activités à distance individuelles et personnalisables, pour plus d'efficacité.
- Les nombreuses mises en situation permettent d'expérimenter les leviers d'une délégation réussie.

- Reconnaître le collaborateur concerné : valoriser ses compétences, donner du sens.
- Accompagner, faire confiance pour lever les freins à la délégation : les leviers d'influence.
- Adapter le niveau de délégation à la maturité professionnelle.

**Training : mener des entretiens spécifiques (craintes de l'échec, le recadrage, la démotivation) pour sécuriser la réussite de la délégation.**

##### 4 - Acquérir les outils et la posture de manager coach pour faire de la délégation un levier d'apprentissage

- Considérer la délégation comme une opportunité pour développer les compétences de ses collaborateurs.
- Définir les critères et modalités d'évaluation pour reconnaître les réussites et corriger les échecs au cours du processus : la roue de la délégation.
- Organiser des feedback réguliers pour ajuster les plans d'actions si nécessaire.

**Training : mener les entretiens de délégation dans toutes leurs dimensions : présentiel, à distance, télétravail.**

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/5934](http://cegos.fr/5934)

Formation proposée à **Paris, Bordeaux, Lille, Lyon, Nantes, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Classe à distance**

## La certification Excellens Formation en option



### 300 €HT

Réf. 9424

La certification Excellens Formation "Déléguer pour optimiser ses performances au travail et responsabiliser ses collaborateurs" est éligible au CPF code RS5158 et permet à chaque candidat d'attester de ses compétences en matière de délégation.

- 1. Préparer la délégation pour en faire un acte managérial efficace.
  - 2. Mener un entretien de délégation pour motiver le délégataire et générer un accord commun sur les modalités de la délégation.
  - 3. Déployer et piloter la délégation pour augmenter sa productivité et la performance des membres de l'équipe en les responsabilisant de façon à transformer la délégation en succès.
- Voir le détail du certificat, les conditions d'admission et les modalités sur [www.cegos.fr/9424](http://www.cegos.fr/9424).

Conseils et inscriptions au **01 55 00 90 90** | [www.cegos.fr](http://www.cegos.fr)  
Toutes nos formations sont réalisables pour votre entreprise à la date

# Manager confirmé

## Développer son leadership pour réussir le changement

**6 jours (42h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**3 755 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **5756**

### Objectifs professionnels

- Affirmer son leadership.
- Construire sa vision et faire adhérer en la communiquant efficacement.
- Adopter une posture et les outils de manager coach dans ses actes de management.
- Accompagner les changements.

### Pour qui

- Manager confirmé souhaitant compléter et consolider ses compétences managériales.

### Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

### Prérequis

- Aucun.

## Programme

### Partie 1 : Développer son leadership (3 jours)

#### 1 - Développer ses qualités de leader

- Clarifier les 3 identités de rôle du manager confirmé.
- Construire la confiance pour affirmer son leadership.
- Déceler et exploiter son potentiel de leader.
- Décrire ses compétences clefs de manager expérimenté.

#### 2 - Construire une vision de l'avenir claire et mobilisatrice.

- Construire et formaliser sa vision et donner du sens au projet.
- Transformer sa vision en projets opérationnels.
- Valider l'engagement de l'équipe sur la vision.

#### 3 - Communiquer sa vision et la faire partager

- Valoriser le sens du projet pour le communiquer à son équipe.
- Communiquer sa vision dans un entretien, une réunion.
- Augmenter son capital relationnel, s'affirmer dans la communication de sa vision.

#### 4 - Évoluer dans son rôle de manager : adopter une posture de manager coach

- Identifier ses ressources pour réussir la posture de manager coach.
- Apprendre à son équipe à travailler de façon créative et agile.
- Donner des feedback constructifs et réguliers.
- S'adapter aux différentes dimensions des équipes : management hybride, télétravail, travail à distance.

#### 5 - Augmenter son capital relationnel

- Développer ses compétences relationnelles.
- Utiliser les techniques de parole en public pour progresser dans sa communication.
- Développer son potentiel de leader dans sa communication.

#### 6 - Influencer pour faire progresser

- Identifier vos marges de manœuvre et vos cercles d'influence.
- Prouver sa capacité d'engagement managériale.
- Utiliser les outils d'intelligence collective et de coopération : codéveloppement.

#### 7 - Activités à distance

- + Quatre modules e-learning : "Orienter l'action individuelle et collective. Part. A" - "Orienter l'action individuelle et

### Le +

- Les apports théoriques sont étayés par des mises en pratique et complétés par de nombreux exercices d'entraînements.
- Des outils opérationnels pour accélérer la mise en œuvre.

collective. Part. B" et "Le manager coach. Part. A" - "Le manager coach. Part. B".

### Partie 2 : Accompagner les changements (3 jours)

#### 1 - Conduire manager et accompagner le changement

- Prendre en considération et intégrer les effets du changement.
- Identifier ses ressources et ses freins personnels pour adopter une posture de manager coach.
- Manager le changement dans l'organisation et dans les équipes en donnant du sens.

#### 2 - Manager les équipes et les processus de changement

- Situer ses collaborateurs dans leurs performances et adapter son management.
- Évaluer le degré d'autonomie et de maturité de ses collaborateurs dans l'adaptation au changement.
- Utiliser les techniques pertinentes d'accompagnement au changement.

#### 3 - Intégrer les transformations comme une opportunité pour les collaborateurs

- Adopter une posture managériale qui sécurise face au changement et accompagne les femmes et les hommes.
- Se positionner face à ses équipes comme soutien opérationnel, émotionnel, et managérial.
- Développer son leadership pour engager les équipes dans la transformation.

#### 4 - Instaurer une culture du changement positif dans l'équipe

- Repérer la logique culturelle de son environnement.

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/5756](https://cegos.fr/5756)

Formation proposée à **Paris, Lyon, Classe à distance**

- Développer une communication positive en tenant compte du climat relationnel.
- Accompagner les changements en tenant compte des enjeux des acteurs.

#### 5 - Accompagner le changement et communiquer

- Mettre en avant les bénéfices au changement, avec l'analyse de l'escalier du changement.
- Identifier les mécanismes de défense, les comportements refuges.
- Manager les conflits grâce à l'assertivité.
- Mettre en œuvre le plan de communication.

#### 6 - Accompagner la dynamique d'intégration du changement

- Manager la dynamique individuelle et collective de ses collaborateurs.
- Favoriser le partage de pratiques : le canevas du changement, le codéveloppement.
- Mettre en place des feedback pour valoriser les réussites individuelles et collectives.

#### 7 - Activités à distance

- + Un module e-learning : "Adapter son message avec succès", un @expert : "Analyse socio-organisationnelle des entreprises et conduite du changement" et une classe virtuelle.

# Agir sur la motivation de son équipe

Méthodes, outils et bonnes pratiques pour impliquer ses collaborateurs

4REAL  
REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

2 jours (14h)

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

1 545 €HT

Niveau : Fondamental

Réf. 6900

Le +

- Formation alternant études de cas opérationnels/entraînements basés de vos expériences.
- La vidéo amont et le module aval pour "Donner un feedback positif et constructif".

## Objectifs professionnels

- Déployer une démarche de motivation en lien avec la stratégie de l'entreprise.
- Appliquer des méthodes éprouvées pour favoriser l'implication des équipes.
- Adapter son management pour amplifier les motivations et traiter les cas de démotivation.

## Pour qui

- Manager hiérarchique ou transversal.

## Programme

### 1 Avant

- + Une vidéo et un questionnaire d'auto-positionnement.

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Identifier les ressorts de la motivation

- Clarifier les liens entre motivation et performance.
- Distinguer stimulation, motivation, implication, mobilisation, satisfaction.
- Repérer ses propres motivations.

- Distinguer ses motivations de celles de ses collaborateurs.
- Diagnostiquer les niveaux de motivation des collaborateurs.

#### 2 - Agir sur différents leviers pour motiver ses collaborateurs

- Identifier les besoins de ses collaborateurs et mettre en place des actions managériales adaptées.
- Avant de chercher à motiver, éviter de démotiver.
- Gérer la dynamique motivation/satisfaction.
- Repérer les signes émotionnels de motivation/démotivation.
- Comprendre le processus qui conduit à la motivation.

#### 3 - S'adapter à la diversité des motivations de l'équipe

- Repérer les signes avant-coureurs de démotivation.
- Adapter son management aux motivations de chacun.
- 4 - Mener un entretien de motivation
- Remotiver après un échec ou un changement.
- Pratiquer un management de la reconnaissance.

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un programme de renforcement.

Dates : Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/6900](http://cegos.fr/6900)

Formation proposée à Paris, Lyon, Classe à distance

# Nouvelles approches de la motivation et de l'engagement

Nouvelles générations, nouvelles attentes

4REAL  
REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

2 jours (14h)

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

1 465 €HT

Niveau : Perfectionnement

Réf. 9056

Le +

- Une approche opérationnelle des théories de l'engagement.
- Le module d'entraînement : "Donner un feedback positif et constructif".

## Objectifs professionnels

- Prendre en compte les évolutions organisationnelles et sociétales pour trouver de nouveaux leviers.
- Revisiter les repères immuables de la motivation.
- Intégrer les attentes des jeunes générations.
- Générer de la performance en développant l'autonomie.

## Pour qui

- Tout manager hiérarchique ou transversal.

## Programme

### 1 Avant

- + Un autodiagnostic et une vidéo : "C'est quoi le problème ?".

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Les repères de la motivation

- Distinguer motivation, implication, stimulation, satisfaction.
- Repérer ses propres leviers de motivation.
- Mesurer le niveau de motivation dans son équipe.
- Nouvelles générations, nouvelles attentes.

- Intégrer les nouvelles modalités d'organisation du travail.

#### 2 - De la motivation à l'engagement

- Le renouvellement s'impose.
- Revisiter la pyramide de Maslow.
- La motivation selon les cycles de vie professionnelle.
- Le concept de flow.
- L'engagement : modèles et leviers.

#### 3 - Identifier les freins à l'engagement

- Renouveler le modèle managérial.
- Intégrer les paradoxes : confiance et coopération, contrôle et autonomie, bienveillance et exigence.

- Identifier les résistances au développement de l'engagement.

#### 4 - Créer une culture de l'engagement

- Développer les pratiques managériales appropriées (cf. expérience collaborateur).
- Favoriser l'engagement par le développement des compétences.
- Reconnaître l'implication de chacun et donner du sens.

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un programme de renforcement.

Dates : Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9056](http://cegos.fr/9056)

Formation proposée à Paris, Classe à distance

# Manager une équipe - Niveau 2

## Professionaliser ses pratiques de management

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 510 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **255**

### Objectifs professionnels

- Prendre de la hauteur par rapport à ses pratiques managériales.
- Définir et communiquer un projet d'équipe.
- Adopter une posture de manager coach.
- Développer sa compétence émotionnelle de manager.
- Adopter les méthodes de l'intelligence collective.

### Pour qui

- Manager expérimenté désirant perfectionner ses pratiques de management.

### Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

### Prérequis

- Aucun.

## Programme

**1**

### Avant

- + Une vidéo pour me préparer : "Regardez John gérer les émotions liées au changement".
- + Un autodiagnostic de vos compétences de manager coach.

**2**

### Pendant - En groupe

#### 1 - Manager dans un contexte incertain et complexe

- Diagnostiquer ses pratiques managériales et apporter les changements nécessaires face aux enjeux.
- Construire un projet managérial fondé sur le sens des actions à mener.
- Prioriser, construire le projet avec l'équipe en coopération.
- Planifier et organiser les actions à mettre en œuvre.
- Accompagner les transformations et les changements.

#### 2 - Adopter une posture de manager coach

- Cerner la nécessité de faire évoluer sa posture managériale.
- Concilier sa fonction de manager et son rôle de manager coach.
- Pratiquer les feedback réguliers pour susciter la demande d'accompagnement.
- S'entraîner à utiliser les outils du coaching pour faire progresser ses collaborateurs.

**3**

### Après - Mise en œuvre en situation de travail

- + Ancrer mes acquis avec ma fiche projet.
- + Préparer mes entretiens de manager coach avec les 5 outils.

## Le +

- 4REAL® : des parcours axés sur la transposition en situation de travail, alliant le meilleur de la formation en groupe à des activités à distance individuelles et personnalisables, pour plus d'efficacité.
- Beaucoup de pratiques de partage d'expériences, de mises en situation pour chacune des thématiques abordées.

### 3 - S'appuyer sur la dimension émotionnelle du management

- Diagnostiquer les niveaux de maturité professionnels et émotionnels de ses collaborateurs.
- Repérer et décoder les émotions de ses collaborateurs pour s'adapter.
- Prendre en compte la dimension émotionnelle de la vie de l'équipe.
- Faire face aux situations délicates.

### 4 - Manager avec les outils de l'intelligence collective

- Prendre en compte la complexité des situations de management : hybride, télétravail, à distance...
- Instaurer des réflexes d'adaptation permanente et d'agilité face aux imprévus.
- Améliorer les pratiques collectives avec le codéveloppement.
- Expérimenter les outils collaboratifs adaptés à son équipe.

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/255](http://cegos.fr/255)

Formation proposée à **Paris, Lyon, Nantes, Rouen, Toulouse, Classe à distance**

# Donner des feedbacks constructifs à ses collaborateurs

Utiliser le feedback comme outil de management

Nouvelle formule

4REAL

REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

1 jour (7h)

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

795 €HT

Niveau : Perfectionnement

Réf. 8396

Le +

- Une double approche méthodologique et comportementale pour donner des feedbacks et gérer les réactions de ses collaborateurs.

## Objectifs professionnels

- Identifier la nature et l'objectif du feedback : recadrer le non-respect de règles, réagir face à une faible performance, féliciter un collaborateur.
- Donner un feedback constructif.
- Gérer les réactions au feedback.

## Pour qui

- Tout manager de tout secteur d'activité.

## Programme

### 1 Avant

- + Un autodiagnostic et une vidéo.

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Clarifier la nature et l'objectif du feedback

- Les objectifs du feedback.
- Encourager.
- Modifier un comportement inadapté.
- Recadrer.

**Action : choisissez le type de feedback à donner selon l'objectif visé.**

#### 2 - Savoir gérer les signes de reconnaissance

- S'entraîner aux différentes postures pour donner des signes de reconnaissance positifs.

**Action : entraînez-vous à donner des signes de reconnaissance appropriés.**

#### 3 - S'exercer aux différents types de feedback

- Traiter les erreurs avec le DESC.
- Recadrer les fautes avec le DEPAR.

**Action : préparez votre feedback et entraînez-vous à traiter les erreurs et recadrer les fautes.**

#### 4 - Gérer les réactions émotionnelles au feedback

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

- Adapter son comportement managérial aux différentes réactions émotionnelles.

**Action : entraînez-vous à obtenir l'acceptation du feedback par le collaborateur.**

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un module d'entraînement : "Donner un feedback positif et constructif" et un programme de renforcement.

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/8396](http://cegos.fr/8396)

Formation proposée à **Paris, Lyon, Nantes, Classe à distance**

# Manager, s'appropriier la méthode du co-développement

L'échange entre pairs pour améliorer ses pratiques

2 jours (14h)

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

1 480 €HT

Niveau : Perfectionnement

Réf. 8819

Le +

- L'apprentissage est renforcé à chaque étape par des apports théoriques clés.
- La mise en pratique est immédiate, le consultant guide le groupe et accompagne dans la pratique de la méthode.

## Objectifs professionnels

- Expérimenter la démarche de co-développement pour l'appliquer en situation professionnelle.
- Découvrir en groupe de nouvelles modalités d'action et de résolution de problèmes.
- Progresser dans ses compétences relationnelles : expression du problème, recherche de solutions.

## Pour qui

- Tout manager hiérarchique ou transversal.

## Programme

### 1 - S'approprier la méthode du co-développement

- Expérimenter les 6 étapes du co-développement :
  - choix de la situation apportée par un participant ;
  - exposé factuel de la situation ;
  - clarification à l'aide des questionnements du groupe ;
  - contrat, règles du jeu pour travailler en commun ;
  - la consultation ;
  - le plan d'action individuel et l'expression des bénéficiaires.

- Partager séquence de co-développement : travail en commun à partir d'une situation

concrète proposée par les participants.

### 2 - Utiliser l'analyse systémique en complément

- Appréhender les intérêts de l'approche systémique pour la résolution de problématiques managériales :
  - mise en œuvre de la coopération au sein de son équipe ;
  - management des résistances au changement.

- Partager une séquence de co-développement : travail en commun à partir d'une situation concrète proposée par les participants.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

### 3 - Adopter une posture qui engage les collaborateurs

- Écouter et favoriser l'expression des collaborateurs :
  - mobiliser l'intelligence collective au service de l'équipe ;
  - débloquer les situations en utilisant la stratégie d'objectifs.
- Partager une séquence de co-développement : travail en commun sur 1 à 2 problématiques.

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/8819](http://cegos.fr/8819)

Formation proposée à **Paris, Classe à distance**

# Manager, prévenir les risques psychosociaux (RPS) dans vos équipes

Repérer les signaux de stress et mettre en place les actions

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 515 €HT**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **8214**

Le +

- Une approche opérationnelle basée sur des cas concrets et analysés pour comprendre le déclenchement des situations à risques.

## Objectifs professionnels

- Identifier les éléments clés du cadre juridique.
- Anticiper les situations à risques.
- Se doter d'indicateurs pour repérer les situations à risques.
- Agir rapidement face aux situations déclarées.

## Pour qui

- Tout manager d'équipe.

## Programme

### 1 - Cerner le champ des Risques PsychoSociaux (RPS) et le cadre juridique

- Définition et champ de la qualité de vie au travail.
- RPS : cadre juridique, points clés.
- Les obligations de l'employeur et du manager.
- Repérer les RPS dans toutes les modalités : management présentiel, à distance, télétravail.

### 2 - Repérer les situations à risques chez un collaborateur

- Différencier ce qui relève d'une situation conjoncturelle de ce qui devient récurrent.

- Reconnaître les "irritants" et signaux faibles comme premiers avertisseurs.

- Identifier les manifestations de stress pour agir avec efficacité.

- Identifier les signes d'épuisement professionnel.

- Jouer son rôle de prévention et d'alerte.

### 3 - Repérer les causes des RPS pour agir

- Faire le diagnostic : distinguer facteurs professionnels et facteurs personnels.

- Identifier les situations de RPS en lien avec le travail à distance et le télétravail.

- Distinguer les 3 niveaux de prévention pour agir avec pertinence.

- Communiquer pour créer des relais d'alerte.

### 4 - Assurer ses rôles de prévention et d'alerte

- Adopter une réponse managériale adaptée : agir, écouter, alerter.
- Prendre le temps de l'écoute et du soutien individuel.

- Communiquer vers les relais de soutien : RH, référent RPS.

- Être attentif aux situations de RPS en tant que manager et individu.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/8214](http://cegos.fr/8214)

Formation proposée à **Paris, Bordeaux, Grenoble, Lille, Lyon, Nantes, Classe à distance**

# Faire face au risque de burn-out des collaborateurs

Repérer les signes du syndrome d'épuisement professionnel

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 505 €HT**

Niveau : Fondamental

Réf. **8222**

Le +

- De nombreux partages d'expériences.
- Outils et méthodes pour prévenir et faire face au burn-out.
- Élaboration d'un plan d'actions individuel.

## Objectifs professionnels

- Comprendre les facteurs déclencheurs du burn-out.
- Détecter les symptômes et repérer les changements de comportement.
- Accompagner les salariés en souffrance.
- Définir les plans de prévention et d'actions.

## Pour qui

- DRH, RRH, Médecin du travail, Membre de la CSSCT, du CSE.

## Programme

### 1 - Prendre en compte la complexité des facteurs de burn-out

- Les manifestations du syndrome d'épuisement professionnel :
  - lien entre burn-out et les autres facteurs de risques ;
  - les contextes qui induisent des risques de burn-out.

- Les populations sensibles : histoire professionnelle, catégorie d'âge, CSP...

### 2 - Repérer les manifestations de l'épuisement professionnel

- Identifier les premiers signes pour agir préventivement.
- Évaluer les facteurs de stress au travail d'un collaborateur.

- Détecter les étapes et les manifestations d'un risque de burn-out.

- Mesurer les impacts sur la santé physique et psychologique du salarié.

### 3 - Accompagner le salarié en souffrance au travail

- Mesurer le niveau de burn-out d'un salarié.

- Mettre en place un accompagnement en posant le cadre : confidentialité, devoir d'alerte, besoin de soutien.

- Créer des groupes d'échange.

- Faire appel aux professionnels externes.

- Alerter les acteurs : DRH, médecins du travail, services sociaux.

### 4 - Définir les plans de prévention et d'actions

- Conséquences du burn-out : coûts et obligation de résultats de l'employeur.

- Identifier tous les indicateurs et mesurer leur gravité.

- Mener un entretien d'accompagnement.

- Informer pour faciliter la prévention.
- Sensibiliser les managers à leur rôle.

- Faire face aux situations à risque.

- Construire un plan de prévention.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/8222](http://cegos.fr/8222)

Formation proposée à **Paris, Classe à distance**

# Mobiliser son équipe dans l'atteinte des objectifs

## Fixer et suivre les objectifs individuels et collectifs



**2 jours (14h)**

**Présentiel ou à distance**

+ accès au LearningHub

**1 475 €HT**

**Niveau :** Fondamental

**Réf. 6201**

### Le +

- Formation concrète et opérationnelle qui s'appuie sur l'exploitation et le traitement de cas réels.
- Conseils personnalisés : des mises en situation permettent d'obtenir un débriefing personnalisé.

## Objectifs professionnels

- Faire des objectifs un véritable outil de pilotage et de management.
- Créer les conditions de l'adhésion de l'équipe.
- Mobiliser les collaborateurs pour atteindre leurs objectifs.
- Capitaliser sur le suivi et le bilan des résultats.

## Pour qui

- Tout manager hiérarchique ou de projet.

## Programme

### 1 Avant

- + Une vidéo : "2 heures de retard !".

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Faire des objectifs un véritable outil de pilotage et de management

- Situer les objectifs dans le système de management de son entreprise et celui de son équipe.
- Définir les caractéristiques clés d'un objectif efficace.
- Choisir les différentes catégories d'objectifs à fixer à ses collaborateurs.

#### 2 - Créer les conditions de l'adhésion de l'équipe aux objectifs

- Faire adhérer l'équipe aux objectifs collectifs.
- Mettre en avant les facteurs favorisant la performance collective.
- Communiquer sur les objectifs individuels avec efficacité.
- Clarifier ce qui est négociable.

#### 3 - Accompagner les collaborateurs dans l'atteinte de leurs objectifs

- Reconnaître les compétences individuelles et collectives.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne.

## Prérequis

- Aucun.

- Évaluer la maturité professionnelle des collaborateurs pour individualiser les objectifs.
- Mettre en place un dispositif de suivi des objectifs pertinent.
- Réaliser des bilans jalons et un bilan final efficace.
- Adapter ses feedback aux résultats.
- Donner des feedback constructifs.

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un programme de renforcement.

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/6201](https://cegos.fr/6201)

Formation proposée à **Paris, Lyon, Classe à distance**

# Le manager, pilote de la performance de ses équipes

De la définition des indicateurs à l'animation de la démarche



**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 480 €HT**

Niveau : Fondamental

Réf. 9128

## Le +

- Un programme d'accompagnement après la formation, un défi par semaine pendant 7 semaines.
- Des mises en situation pour construire son tableau de bord opérationnel.

## Objectifs professionnels

- Élaborer son tableau de bord.
- Piloter son activité et l'activité de son équipe.
- Donner du sens à la création de valeur.
- Favoriser l'engagement pour la performance des collaborateurs.

## Pour qui

- Tout manager hiérarchique.

## Programme

### 1 Avant

- + Un autodiagnostic et une vidéo : "Motivation, mobilisation, performance".

### 2 Pendant - En groupe

- 1 - Clarifier les éléments de son tableau de pilotage
  - Définir ce que l'on veut mesurer.
  - Construire son tableau de bord.
  - Communiquer sur les indicateurs.
  - Définir la périodicité de chaque outil de pilotage.

Training : sélectionner les indicateurs pertinents.

### 2 - Piloter l'activité en lien avec les objectifs de résultats

- Organiser les reportings vers l'équipe.
- Mettre en place le suivi individuel de la performance.

Training : recadrer individuellement et collectivement.

### 3 - 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.

### 4 - Analyser et partager les résultats

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

- 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.

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un module e-learning : "Suscitez et entretenez la motivation" et programme de renforcement : "Un défi par semaine pendant 7 semaines".

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9128](http://cegos.fr/9128)

Formation proposée à **Paris, Lyon, Nantes, Toulouse, Classe à distance**

# Renforcer la performance collective de son équipe

Accompagner la réussite, manager la performance



**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 510 €HT**

Niveau : Perfectionnement

Réf. 1320

## Le +

- Les simulations et les entraînements permettent aux participants d'expérimenter les phénomènes liés à la cohésion d'équipe et favorisent la transposition aux situations réelles.

## Objectifs professionnels

- 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.

## Pour qui

- Tout manager hiérarchique ou de projet.

## Programme

### 1 Avant

- + Un autodiagnostic et une vidéo : "2 heures de retard !".

### 2 Pendant - En groupe

- 1 - Développer les facteurs indispensables à la performance collective
  - Instaurer des règles du jeu efficaces.
  - Mettre en place les conditions de la motivation individuelle et collective.
  - Élaborer son tableau de pilotage de la performance.
- 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.
- Maîtriser le binôme maturité professionnelle et autonomie.

### 3 - Assurer un fonctionnement générateur de performance

- Faire émerger l'intelligence collective.
- Suivre les performances individuelles et collectives pour piloter la performance.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne.

## Prérequis

- Aucun.

- Jouer sur la complémentarité pour développer la coopération.

### 4 - Bâtir son plan de réussite

- Se doter d'objectifs opérationnels pour soi et pour l'équipe.
- Définir comment mesurer les résultats et les progrès.

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un programme de renforcement. Une activité personnalisée à vos enjeux qui vous permettra de transposer en situation de travail.

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/1320](http://cegos.fr/1320)

Formation proposée à **Paris, Aix en provence, Lyon, Marseille, Nantes, Classe à distance**

# Management à distance

Mobiliser, fédérer, motiver son équipe à distance

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 480 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **5953**

## Objectifs professionnels

- Repérer ses pratiques actuelles et les leviers d'action pour manager une équipe à distance.
- Mettre en place les règles de fonctionnement et les outils spécifiques pour mieux manager son équipe à distance.
- S'entraîner à mieux communiquer à distance.

## Pour qui

- Manager qui manage à distance de manière permanente ou occasionnelle (équipes projets).

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

## Programme

**1**

### Avant

- + Un autodiagnostic.
- + Une vidéo : "Regardez John mettre en place et manager une équipe à distance".

**2**

### Pendant - En groupe

#### 1 - Identifier les enjeux spécifiques du management à distance

- Identifier le contexte d'évolution du management à distance.
- Repérer les spécificités du management à distance sur les dimensions d'organisation, de management et de communication.
- Clarifier les compétences à mobiliser pour "bien" manager à distance.

**Exercice d'application : définir son mode de management à distance.**

#### 2 - S'organiser et coopérer à distance

- Prioriser les activités et les temps spécifiques au "à distance".
- Favoriser la coopération et la coordination dans la modalité "distancielle".
- S'appuyer sur les niveaux d'autonomie des équipes pour plus d'efficacité.

**3**

### Après - Mise en œuvre en situation de travail

- + Deux modules e-learning : "Animer vos réunions à distance" et "Management à distance : gérer les équipiers en sous-performance".
- + Un programme de renforcement.

## Le +

- 4REAL® : des parcours axés sur la transposition en situation de travail, alliant le meilleur de la formation en groupe à des activités à distance individuelles et personnalisables, pour plus d'efficacité.
- Un cas fil rouge pour s'entraîner aux bonnes pratiques.

**Exercice d'application : adapter son management à distance à la maturité de ses collaborateurs.**

#### 3 - Agir sur les leviers de contrôle et d'autonomie

- Clarifier les règles du jeu dans le fonctionnement à distance.
- Faciliter l'information dans l'équipe pour conserver un lien.
- Mettre en place des règles de confiance et transparence.

**Exercice d'application : mises en situation : les entretiens individuels à distance.**

#### 4 - Animer une équipe à distance

- Utiliser les outils de communication adaptés : le manager connecté.
- Encourager et donner des feedback constructifs pour une plus grande efficacité à distance.
- Orienter et coordonner la performance à distance.

**Exercice d'application : mises en situation : mener une réunion à distance.**

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/5953](https://cegos.fr/5953)

Formation proposée à **Paris, Aix en provence, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Strasbourg, Toulouse, Classe à distance**

# Manager le télétravail

Conserver la proximité managériale avec les collaborateurs en télétravail



**1 jour (7h)**

**Présentiel ou à distance**

+ accès au LearningHub

**870 €HT**

Niveau : Fondamental

Réf. **9127**

## Le +

- Un questionnaire amont et un programme de renforcement.
- Un travail en format "atelier" qui permet d'aboutir à un projet opérationnel de management du télétravail.

## Objectifs professionnels

- Clarifier les règles du télétravail dans son équipe.
- Tenir compte du cadre interne : charte, accord.
- Communiquer sur les attendus en termes de comportements du télétravailleur.
- Mettre en place les outils pour conserver la cohésion de l'équipe.

## Pour qui

- Tout manager qui gère une équipe en télétravail.

## Programme

### 1 Avant

- + Un autodiagnostic.

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Définir et communiquer sur les règles du jeu du télétravail

- Intégrer les comportements adaptés au management de collaborateurs en télétravail.
- Modifier sa posture managériale en intégrant les enjeux du télétravail.
- Mesurer les changements du point de vue du collaborateur.

#### 2 - Organiser les modalités du télétravail

- Obtenir l'engagement de l'équipe sur les modalités et sur les pratiques du télétravail.
- Manager en fonction des temps différenciés : présence sur site et à distance.
- Mettre en place les indicateurs de suivi de l'activité.

#### 3 - Manager la performance d'une équipe en télétravail

- Fixer des objectifs clairs.
- Organiser des temps d'échange à distance (entretiens, réunions de travail).

- Veiller aux équilibres vie privée - vie professionnelle.

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un programme de renforcement : "Un défi par semaine pendant 7 semaines".

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9127](http://cegos.fr/9127)

Formation proposée à **Paris, Nantes, Classe à distance**

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 485 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Basic

Réf. **9420**

### Objectifs professionnels

- S'approprier les bonnes pratiques du manager hybride.
- Motiver et favoriser l'engagement de collaborateurs en présentiel et à distance.
- Garantir la collaboration et la dynamique d'équipe.

### Prérequis

- Aucun.

### Pour qui

- Tout manager.

## Programme

**1**

### Avant

- + Un autodiagnostic.
- + Une vidéo : "Regardez John communiquer efficacement avec une équipe à distance".

**2**

### Pendant - En groupe

#### 1 - Management hybride : repérer ses points d'appui

- Identifier les situations de management hybride que vous pratiquez dans votre contexte : accords de télétravail, chartes, usages...
- Clarifier le lien entre Qualité de vie au travail et management hybride.

#### 2 - Adapter sa posture de manager au contexte hybride

- Développer les qualités du manager hybride : organisation, empathie, écoute, accompagnement, reconnaissance, bienveillance...
- Adopter une communication pro-active : faciliter, organiser, coconstruire avec son équipe.
- Faire face aux potentielles situations de stress.

#### 3 - S'approprier les bonnes pratiques du management hybride

- Analyser le changement des pratiques en mode hybride.
- Décider des modes d'organisation à mettre en place.
- Transformer le mode de fonctionnement de l'équipe hybride : rituels, règles du jeu, ...
- À distance, télétravail, travail nomade : repenser les modalités de travail et le suivi de la performance.

#### 4 - Concilier management hybride et dynamique d'équipe

- Réaliser le diagnostic du fonctionnement hybride de votre équipe : grille d'analyse.
- Identifier les comportements les plus observés par rapport à la productivité et au relationnel.

**3**

### Après - Mise en œuvre en situation de travail

- + Deux modules e-learning : "Communiquer efficacement avec une équipe à distance" et "Réussir son télétravail".
- + Un programme de renforcement : "Un défi par semaine pendant 7 semaines".

## Le +

- Matrice, partage de pratiques, mise en situations : une formation qui concilie prise de recul, méthodologie et expérimentations.
- Vous repartez avec une grille d'analyse de votre pratique et un plan d'actions opérationnel.

- Multiplier les feedbacks.
- Mesurer les performances de l'équipe dans ce contexte multi modalité : management par les objectifs, agilité.

#### 5 - Adapter son management hybride à l'autonomie des collaborateurs

- Choisir les actions de suivi et de feedback en fonction des différents profils de ses collaborateurs.
- Maintenir la relation individuelle : les différents entretiens.
- Agir sur les leviers de motivation pour renforcer l'engagement.
- Assurer le développement des qualités des collaborateurs.

#### 6 - Fonctionner avec son équipe dans l'efficacité

- Encourager la collaboration.
- Choisir les modalités (distanciel, présentiel) en fonction des priorités et des activités (matrice).

#### 7 - Adopter les bonnes pratiques de la réunion en hybride

- Qualités du manager hybride : facilitation, organisation.
- Préparation, déroulement suivi en modalités distancielles.
- Adaptabilité aux situations mixtes.
- Partager et harmoniser les capacités de votre équipe pour les outils digitaux.

#### 8 - Transposer les bonnes pratiques du manager hybride

- Retour d'expérience sur les bonnes pratiques.
- Réaliser son plan d'action individuel.

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9420](http://cegos.fr/9420)

Formation proposée à **Paris**, **Classe à distance**

# Le manager innovant : réinventer son management

4 méthodes pour innover en management

Nouvelle formule

4REAL

REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

2 jours (14h)

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

1 480 €HT

Niveau : Perfectionnement

Réf. 9125

Le +

- Un programme d'accompagnement à distance après la formation en groupe.
- 4 approches innovantes pour enrichir ses pratiques managériales.

## Objectifs professionnels

- Adopter de nouvelles méthodes managériales.
- Intégrer la nouvelle donne : incertitude et complexité.
- Innover dans ses pratiques managériales.

## Pour qui

- Tout manager souhaitant apporter une nouvelle dimension à son management.

## Programme

### 1 Avant

- + Un autodiagnostic et une vidéo : "L'intelligence managériale".

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Être innovant avec la démarche appréciative

- Intégrer les fondamentaux de la démarche appréciative.
- Choisir le projet de management que l'on souhaite développer.
- Valider le projet et l'élaborer pour le rendre opérationnel pour son équipe.

#### 2 - Être innovant avec l'approche du leadership positif

- Capitaliser sur ses forces et celles de son équipe.
- Établir des modalités relationnelles constructives.
- Développer sa flexibilité émotionnelle.
- Faire de l'échec une opportunité d'apprentissage.

#### 3 - Être innovant avec le co-développement

- S'approprier la méthode du co-développement.
- S'entraîner au co-développement sur les problématiques des participants.

- Développer la coopération au sein de son équipe.

#### 4 - Être innovant grâce aux démarches collaboratives

- Définir les règles du jeu du travail en modalités d'intelligence collective.
- Appréhender la motivation de son équipe : méthode SAD, MAD, GLAD.
- Favoriser l'engagement des collaborateurs.

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un programme de renforcement.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

Dates : Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9125](http://cegos.fr/9125)

Formation proposée à Paris, Lyon, Classe à distance

# Manager : concilier bienveillance et exigence

Transformer sa posture managériale

4REAL

REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

2 jours (14h)

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

1 480 €HT

Niveau : Perfectionnement

Réf. 9126

Le +

- Un accompagnement après la formation en groupe pour renforcer ses pratiques.
- Les méthodes utilisées permettent au manager de revisiter sa posture managériale.

## Objectifs professionnels

- Être attentif aux besoins exprimés par ses collaborateurs sans perdre de vue les attentes en termes de résultats.
- Utiliser les méthodes de la motivation et de l'engagement pour produire de la performance.
- Veiller à la qualité de vie au travail.

## Pour qui

- Tout manager hiérarchique ou transversal.

## Programme

### 1 Avant

- + Un autodiagnostic et une vidéo.

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Donner le cadre à son équipe : un préalable indispensable

- Clarifier les résultats attendus.
- Communiquer sur les règles du jeu et les points non négociables.
- Mesurer régulièrement la performance individuelle et collective.

#### 2 - Se doter d'outils de pilotage factuels

- Clarifier les attendus de l'exigence.
- Savoir poser une exigence face à un collaborateur ou une équipe.
- Initier des défis dans l'équipe sur les objectifs.

#### 3 - Favoriser la bienveillance dans le travail en coopération

- Mettre en place un mode de collaboration agile.
- Donner des espaces de dialogue : pratique du co-développement.
- Apprendre à travailler en équipe et selon les modalités de l'intelligence collective.

#### 4 - Développer la qualité de vie au travail

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

- Manager en observateur des signaux faibles de stress au travail.
- Donner régulièrement du feedback constructif.
- Reconnaître les réussites.
- Donner des signes de reconnaissance positifs.
- Être attentif à ses propres besoins pour être force d'exemple.

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un module e-learning : "Les compétences émotionnelles du manager" et un défi par semaine pendant 7 semaines.

Dates : Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9126](http://cegos.fr/9126)

Formation proposée à Paris, Lyon, Nantes, Classe à distance

# Devenir un manager agile

Développer l'innovation et l'intelligence collective à l'ère du digital

Nouvelle formule

4REAL

REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

2 jours (14h)

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

1 460 €HT

Niveau : Perfectionnement

Réf. 8827

Le +

- Un espace d'échanges de pratiques entre managers : des temps de confrontation pendant la formation pour stimuler la réflexion.

## Objectifs professionnels

- Adapter son mode de management dans un environnement complexe.
- Développer les compétences d'agilité pour soi et son équipe.
- Adopter les postures du manager agile, utiliser les méthodes et outils pour penser et agir avec agilité.

## Pour qui

- Tout manager en situation de management d'équipe.

## Programme

### 1 Avant

- + Un autodiagnostic.

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Définir son modèle d'agilité managériale

- Définir sa vision cible et identifier les principes de l'organisation agile.
- Comprendre et gérer dans la complexité.

#### 2 - Développer les compétences d'agilité pour soi et son équipe

- Définir les rôles et postures du manager agile.

- Identifier les compétences stratégiques pour favoriser l'agilité de l'équipe.

- Être un manager pédagogue et force d'exemple pour promouvoir l'agilité.

#### 3 - Organiser son équipe selon le mode agile.

- Utiliser les 4 leviers du travail collaboratif : confiance, cohésion, convivialité, créativité.

- Définir les rôles et responsabilités des membres des équipes agiles.

- Utiliser les outils de gestion adéquats pour le fonctionnement agile.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne.

## Prérequis

- Aucun.

### 4 - Valoriser la flexibilité et la coopération

- Soutenir les équipes "agiles" :
  - accompagner les équipes dans le changement ;
  - identifier les leaders "agiles" dans l'équipe.
- Agir en mentor de ses équipes :
  - accompagner en fonction des profils et valoriser les progrès.

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un module e-learning et un programme de renforcement.

Dates : Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/8827](https://cegos.fr/8827)

Formation proposée à Paris, Aix en provence, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Classe à distance

# Manager, développer le travail collaboratif et l'intelligence collective

Insuffler une dynamique d'intelligence collective

Nouvelle formule

4REAL

REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

2 jours (14h)

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

1 520 €HT

Niveau : Perfectionnement

Réf. 2201

Le +

- Chaque participant construit son plan d'action pour promouvoir le travail collaboratif.
- Les cas pratiques permettent d'expérimenter l'approche collaborative.

## Objectifs professionnels

- Définir son projet de travail collaboratif.
- Expliciter les règles du jeu favorisant coopération et collaboration.
- Faire vivre au quotidien le travail collaboratif.
- Mettre en évidence les résultats et la valeur ajoutée.

## Pour qui

- Manager hiérarchique ou transversal qui souhaite promouvoir le travail collaboratif dans son équipe.

## Programme

### 1 Avant

- + Un autodiagnostic et une vidéo : "L'intelligence managériale".

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Définir son projet de travail collaboratif

- Définir son objectif pour son équipe.
- Anticiper les changements liés à l'approche : intelligence collective.

#### 2 - Mettre en place les bases de la coopération dans l'équipe

- Identifier les animateurs et des membres du réseau.
- Trouver les méthodes efficaces pour travailler en équipes collaboratives.
- Clarifier les modalités favorisant le travail en intelligence collective.

#### 3 - Trouver des solutions grâce au travail collaboratif

- Orienter l'équipe vers une dynamique de recherche de solutions en commun.
- Instaurer une relation de confiance entre chacun des membres de l'équipe.
- Expérimenter la méthode du co-développement.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

### 4 - Développer les potentiels et la créativité grâce aux méthodes collaboratives

- Clarifier le cadre de travail pour favoriser la créativité et l'innovation.
- S'appuyer sur les talents de ses collaborateurs pour développer la performance.
- Valoriser les réussites du travail collaboratif.

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Quatre modules e-learning.

Dates : Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/2201](https://cegos.fr/2201)

Formation proposée à Paris, Classe à distance

# Management de la diversité

Faire de la diversité une richesse dans l'équipe

**1 jour (7h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**795 €HT**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **9205**

**Le +**

- Un questionnaire d'auto-positionnement pour se situer et définir ses priorités.
- Cas pratiques, mises en situation, jeux de rôle tout au long de la formation pour faciliter la transposition.

## Objectifs professionnels

- Identifier les différentes formes de diversité.
- Adapter son management à la diversité.
- Faire vivre un sentiment d'appartenance.

## Pour qui

- Tout manager ou responsable hiérarchique ou transversal.

## Programme

### 1 - Comprendre ce que recouvre la diversité

- Représentations, a priori et biais autour de la diversité.
- Clés de réussite pour manager la diversité.
- Spécificités liées à l'environnement de l'organisation.

### 2 - Respecter les obligations légales liées à la diversité

- Les obligations légales de l'employeur.
- Les obligations liées aux accords de l'organisation sur l'égalité femmes-hommes, le handicap, les maladies professionnelles...

- Lister les bonnes pratiques pour manager la diversité.

### 3 - Anticiper les notions de diversité dans son environnement

- Élaborer un plan d'action pour réduire les risques liés à la diversité.
- Définir les règles du jeu et les communiquer à son équipe.
- Quels risques éviter.

### 4 - Manager la diversité au quotidien

- Qu'attendent les collaborateurs en matière de diversité ?
- Définir des règles de bonne conduite dans l'équipe.

- Quel plan d'action pour s'améliorer au quotidien ?

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9205](http://cegos.fr/9205)

Formation proposée à **Paris**, **Classe à distance**

# Manager une équipe intergénérationnelle

Faire des complémentarités un facteur de performance

**Nouvelle formule**

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 520 €HT**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **7060**

**Le +**

- Formation opérationnelle, centrée sur des méthodes et des outils pour un management efficace de la diversité intergénérationnelle.
- Approche individualisée. Chacun travaille et décide de son plan d'action.

## Objectifs professionnels

- Concilier aspirations des collaborateurs et objectifs d'entreprise en fonction des générations.
- Tenir compte des spécificités de chaque génération.
- Faire de la dimension intergénérationnelle un facteur de succès et une valeur ajoutée stratégique.

## Pour qui

- Manager ayant sous sa responsabilité des équipes intergénérationnelles et/ou des nouvelles générations.

## Programme

### 1 - Réussir la coopération inter-générationnelles

- Les différences intergénérationnelles au plan sociologique.
- Les impacts managériaux.
- La coopération intergénérationnelle comme facteur de réussite.
- Les repères et facteurs de motivation de chaque génération.

### 2 - Comprendre les attentes des différentes générations au travail

- Les situer dans leur relation au travail et à l'entreprise.
- Ce qui reste stable et ce qui change dans :

- le style de communication ;
- la relation à l'entreprise ;
- la relation à l'autorité.

- Décliner les pratiques managériales adaptées.

### 3 - Réussir la collaboration entre les générations

- Tenir compte de la diversité intergénérationnelle dans son mode de management.
- Adapter les règles du jeu individuelles et collectives.
- Clarifier les éléments non négociables au bon fonctionnement de l'équipe.
- Construire la cohésion d'une équipe intergénérationnelle.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

### 4 - Manager les équipes intergénérationnelles au quotidien

- Agir sur les leviers de motivation adaptés à chaque génération.
- Valoriser les points forts et aptitudes des différentes générations.
- Faire face aux éventuels conflits.

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/7060](http://cegos.fr/7060)

Formation proposée à **Paris**, **Classe à distance**

**6 jours (42h)**

Présentiel ou à distance

- + mise en application
- + accès au LearningHub

**3 740 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Fondamental

Réf. **7829**

## Objectifs professionnels

- Identifier les conditions d'un management transversal efficace.
- Mobiliser les acteurs concernés.
- Augmenter son pouvoir de persuasion pour manager et impliquer sans lien hiérarchique.
- Créer les conditions de la coopération en situation fonctionnelle.
- Adapter ses comportements de manager transversal pour plus d'efficacité.
- Créer une relation de confiance avec les acteurs des missions transverses.

## Pour qui

- Manager de processus transversaux fonctionnels ou opérationnels.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

## Programme

### Activité à distance

- Pour acquérir une connaissance théorique avant la formation : une vidéo "Le management transversal c'est facile".

### Partie 1 : Le manager transversal coordinateur (2 jours)

#### 1 - Assurer sa légitimité de manager transversal

- Développer son influence pour mobiliser sans autorité hiérarchique.
- Identifier les acteurs clefs et leurs enjeux.
- Analyser les caractéristiques de son contexte : fonctionnement, acteurs clefs.
- Clarifier les attendus de la mission transversale pour assurer son positionnement.

#### 2 - Assurer la coordination de l'activité transversale

- Identifier les mécanismes de coordination pertinents pour le manager transversal.
- Organiser la coordination : modalités, structuration du temps, définition des rôles.
- Accompagner les acteurs clefs.
- Décider des outils de coordination adaptés aux équipes, aux enjeux et aux situations.

#### 3 - Activités à distance

- + Une vidéo : "Les spécificités du management transversal". Pour mettre en application les bonnes pratiques et les acquis d'une formation : un module d'entraînement "Développer son assertivité - Niveau 1".

#### + Mise en application pratique :

- Élaboration et présentation orale d'une matrice de son environnement.

### Partie 2 : Le manager transversal communicant (2 jours)

#### 1 - Encourager les comportements de coopération

- Concilier stratégie globale et intérêts locaux.
- Mobiliser les énergies autour d'objectifs communs.
- Construire les conditions de la coopération : règles du jeu.
- Motiver ses interlocuteurs pour réussir la mission : intégration des différentes priorités.
- Intervenir dans une logique de contreparties.

## Le +

- 4REAL® : des parcours axés sur la transposition en situation de travail, alliant le meilleur de la formation en groupe à des activités à distance individuelles et personnalisables, pour plus d'efficacité.
- Dans les intersessions des modules d'application permettent de s'entraîner individuellement.
- Les clés de l'efficacité du manager transversal : les rôles de stratège, de leader, de manager et de communicant sont traités de manière approfondie.
- Des entraînements pratiques, des méthodes et outils concrets pour chacune des étapes afin d'aider chacun à se positionner dans son rôle de manager transversal.

#### 2 - Contractualiser la relation avec les différents intervenants

- Associer les acteurs et leurs lignes hiérarchiques.
- Clarifier les rôles et les objectifs et les communiquer.
- Assurer la relation avec les différentes lignes hiérarchiques.
- Utiliser la confrontation des expertises et le transfert d'expérience.
- Être agile : s'adapter aux évolutions, et imprévus.

#### 3 - Activité à distance

- + Pour mettre en application les bonnes pratiques et les acquis d'une formation : un module d'entraînement "Obtenir l'adhésion de ses interlocuteurs".

#### + Mise en application pratique :

- Mise en situation : l'entretien de cadrage d'activité.

### Partie 3 : Le manager transversal leader (2 jours)

#### 1 - Développer son leadership de manager transversal

- Identifier les spécificités de leadership du manager transversal.
- Prendre conscience de ses qualités de leader.
- Expérimenter de nouveaux modes de fonctionnement pour accroître son influence.

#### 2 - Développer une relation de confiance avec ses différents interlocuteurs

- Privilégier les contacts positifs et constructifs.
- Être transparent dans sa communication.
- Donner et recevoir des feedback de manière positive.
- Faire face aux conflits avec efficacité.

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/7829](http://cegos.fr/7829)

Formation proposée à **Paris, Classe à distance**

- Créer un climat favorisant l'adhésion, la responsabilisation et la confiance.

### 3 - Activités à distance

- + Pour mettre en application les bonnes pratiques et les acquis d'une formation : deux modules d'entraînement

"Donner un feedback positif et constructif" et "Solliciter et accueillir un feedback".

#### + Mise en application pratique :

- Mise en situation : l'entretien de feedback.

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 620 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Fondamental

Réf. **8513**

### Objectifs professionnels

- Se positionner dans son rôle de management transversal et définir sa stratégie d'intervention.
- Développer son influence sans autorité hiérarchique.
- Assurer la coordination transversale.
- Développer des comportements de coopération avec les acteurs et leur hiérarchie.

### Pour qui

- Manager de processus transversaux, fonctionnels ou opérationnels.

### Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

### Prérequis

- Aucun.

### Le +

- Évaluations avant et après la formation.
- Modules e-learning accessibles 1 an.
- Assistance personnalisée tout au long du parcours.

## Programme

### + 2 modules e-learning de 30'

#### Donner un feedback positif et constructif

- ☑ Prendre connaissance de la méthode du feedback positif.
- ☑ Visualiser un exemple de feedback positif.
- ☑ S'entraîner à donner un feedback.

#### Communiquer efficacement avec une équipe à distance

- ☑ Piloter l'activité des membres de l'équipe.
- ☑ Utiliser les bons outils pour animer à distance.
- ☑ Piloter la performance de l'équipe à distance.

### + 2 jours en formation en salle ou à distance

#### 1 - Le stratège

- Comprendre les besoins auxquels répond la transversalité.
- Situer son rôle de manager transversal parmi les autres modes de management.
- Se positionner dans son rôle de manager transversal.
- Identifier sa valeur ajoutée de manager transversal dans son contexte.
- Mettre en place une stratégie d'approche des acteurs.

#### 2 - Le leader

- Comprendre les référentiels de ses interlocuteurs.
- Exercer son influence sur des interlocuteurs aux référentiels différents.
- Agir et influencer sans autorité statutaire.

#### 3 - Le manager

- Identifier les différents mécanismes de coordination dans l'organisation.
- Les mécanismes de coordination du manager transversal.
- Utiliser les outils de coordination adaptés.

#### 4 - Le communicant

- Favoriser la coopération transversale.
- Contractualiser la relation et maintenir les engagements avec ses interlocuteurs hors hiérarchie.
- Gérer les résistances des acteurs.

### + 3 modules e-learning de 30'

#### 3 leviers pour construire une coopération gagnante

- ☑ Adopter une attitude coopérative.
- ☑ Utiliser les méthodes collaboratives.
- ☑ Lever les principaux freins à la coopération.

#### Obtenir l'adhésion de ses interlocuteurs

- ☑ Adapter sa tactique d'influence.
- ☑ Évaluer le degré d'adhésion de ses collaborateurs.
- ☑ Utiliser la "carte des partenaires" pour convaincre.

#### Mener le processus de négociation - Niveau 1

- ☑ Négocier dans un rapport gagnant-gagnant.
- ☑ S'entraîner à négocier.
- ☑ Ancrer ses réflexes pour s'améliorer.

Questionnaire d'auto-positionnement :  
évaluation des connaissances

Introduction et prise de contact  
avec les premiers outils

Formation en groupe : mise en situation permanente,  
études de cas, coaching entre pairs, plan d'action individuel...

Renforcement des connaissances  
et consolidation des pratiques

Questionnaire d'auto-positionnement :  
évaluation des progrès

Évaluation  
amont

e-learning

formation en groupe

e-learning

Évaluation  
aval

Disponible en 7 langues ; déployable à l'international dans votre entreprise.



## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/8513](http://cegos.fr/8513)

Formation proposée à **Paris, Toulouse, Classe à distance**

# Le management transversal

Méthodes et outils pour coordonner les activités sans lien hiérarchique



**3 jours (21h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 995 €HT**

Niveau : Fondamental

Réf. **6870**

## Objectifs professionnels

- Asseoir sa légitimité de manager transversal.
- Mettre en œuvre les conditions d'un management transversal efficace.
- Mobiliser tous les acteurs concernés par la mission transversale.
- Augmenter son pouvoir de persuasion pour manager et impliquer sans lien hiérarchique.
- Développer une coopération durable en situation de management fonctionnel.

## Pour qui

- Tout manager transversal.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

## Programme

**1**

### Avant

- + Un autodiagnostic de mes compétences de manager transversal.
- + Une vidéo : "Le management transversal c'est facile" pour illustrer la problématique.

**2**

### Pendant - En groupe

#### 1 - Se positionner dans son rôle de manager transversal et trouver sa légitimité

- Situer son rôle de manager transversal dans l'organisation.
- Développer la posture et les compétences spécifiques du management transversal.
- Clarifier les responsabilités de sa mission avec sa hiérarchie.
- Prendre en compte les enjeux de sa mission pour définir sa stratégie d'intervention.
- Manager avec les différentes modalités : télétravail, à distance, présentiel, mode hybride.

#### Mise en situation d'entraînement.

#### 2 - Développer son influence pour mobiliser sans autorité hiérarchique

- Anticiper les comportements des différents partenaires impliqués dans la mission transversale.
- Définir et mettre en œuvre une stratégie adaptée au positionnement des différentes catégories d'acteurs.
- Agir sur les leviers de l'influence sans autorité statutaire.
- Mobiliser les énergies autour d'objectifs communs.
- Adapter sa stratégie d'influence au cadre de référence de ses interlocuteurs.

**3**

### Après - Mise en œuvre en situation de travail

- + Un programme de renforcement : "Obtenir l'adhésion de vos interlocuteurs".
- + Je peux m'appuyer sur une check-list des bonnes pratiques du manager transversal.
- + Je trouve des articles inspirants et des bonnes pratiques dans la rubrique management du Mag Cegos.
- + Un module d'entraînement : "Donner un feedback positif et constructif".

## Le +

- 4REAL® : des parcours axés sur la transposition en situation de travail, alliant le meilleur de la formation en groupe à des activités à distance individuelles et personnalisables, pour plus d'efficacité.
- La check-list bien utile de retour au bureau.

#### Atelier de partage de pratique : la grille d'analyse des acteurs.

#### 3 - Assurer la coordination d'une activité fonctionnelle

- Utiliser le mode de coordination le plus adapté à chaque situation.
- Varier les outils pour obtenir la coordination recherchée.
- Pratiquer l'ajustement mutuel pour rendre la coordination plus efficace.
- Utiliser la confrontation des expertises et le transfert d'expérience.
- Donner du sens à la coordination pour faire adhérer les acteurs.

#### Entraînement : communiquer pour réussir la coordination.

#### 4 - Développer des comportements de coopération

- Créer les conditions de la coopération : pouvoir, vouloir et savoir coopérer.
- Réunir ses interlocuteurs autour de la mission transversale.
- Développer des relations de confiance avec la ligne hiérarchique.
- Maintenir l'engagement durable des acteurs.
- Faire face aux résistances et gérer les situations difficiles.

#### Échanges et feedback : mon projet de coopération.

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/6870](http://cegos.fr/6870)

Formation proposée à **Paris, Aix en provence, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Nantes, Nice, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Tours,**  
**Classe à distance**

# Le leadership du manager transversal

Mieux se connaître en tant que leader pour développer la confiance et l'implication



**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 510 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **7207**

## Objectifs professionnels

- Développer son impact personnel de manager transversal.
- Adapter ses comportements de manager transversal pour plus d'efficacité.
- Créer une relation de confiance avec les acteurs des missions transverses.

## Pour qui

- Tout manager transversal souhaitant affirmer son leadership.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

## Programme

**1**

### Avant

- + Une vidéo : "Mon style de leader" pour illustrer la posture.
- + Un autodiagnostic pour situer ses pratiques.

**2**

### Pendant - En groupe

#### 1 - Intégrer les spécificités du leadership du manager transversal

- Agir pour obtenir l'adhésion et l'implication des différents acteurs sans lien hiérarchique.
- Faire reposer son leadership personnel sur la confiance en soi et des relations de confiance avec les acteurs.

#### 2 - Développer son leadership personnel de manager transversal

- Identifier ses préférences comportementales pour s'adapter à celles de ses interlocuteurs grâce à l'autodiagnostic et au feedback.
- Pratiquer en situation de formation la coopération et la régulation des comportements.

**3**

### Après - Mise en œuvre en situation de travail

- + Un programme de renforcement.
- + Deux modules d'entraînement : "Développer son assertivité - Niveau 1 et Niveau 2".

## Le +

- Une approche réputée : cette formation est fondée sur les concepts et les outils de l'approche The Human Element®.
- Après le présentiel, une activité personnalisée à vos enjeux qui vous permettra de transposer en situation de travail.

#### 3 - Développer une relation de confiance avec ses différents interlocuteurs

- Adapter son niveau d'influence aux situations et aux interlocuteurs.
- Établir un dialogue ouvert et sincère avec ses interlocuteurs.

#### 4 - Gérer les situations relationnelles délicates avec les acteurs concernés

- Identifier ses blocages personnels face à un interlocuteur.
- Gérer les émotions suscitées par une relation conflictuelle.
- Donner des feedback positifs pour rétablir une relation de confiance.

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/7207](https://cegos.fr/7207)

Formation proposée à **Paris, Bordeaux, Lille, Lyon, Nantes, Toulouse, Classe à distance**

# Développer une communication efficace avec son équipe et sa hiérarchie

Techniques de communication pour manager

Nouvelle formule

Best

4REAL

REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

2 jours (14h)

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

1 450 €HT

Niveau : Fondamental

Réf. 259

## Objectifs professionnels

- Organiser sa communication en fonction des différentes situations : distanciel, présentiel, hybride.
- Adapter son mode de communication à ses différents interlocuteurs.
- Développer son aisance relationnelle dans les différentes situations de management.
- Aborder avec efficacité les situations délicates.

## Pour qui

- Manager opérationnel ou chef de projet de tout secteur d'activité.
- Manager pratiquant le management hybride : présentiel, distanciel, télétravail

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

## Programme

1

### Avant

- + Un autodiagnostic.
- + Une vidéo de découverte : "SOS communication !".

2

### Pendant - En groupe

#### 1 - Manager : mieux se connaître

- Faire le point sur son mode de communication préférentiel.
- Mieux comprendre son fonctionnement et celui des autres pour entrer efficacement en relation.
- Identifier les spécificités de la communication

**Exercice d'application : cas pratique pour choisir les outils relationnels adaptés à sa situation.**

#### 2 - Développer de la flexibilité dans ses modes de communication

- Se situer dans sa fonction et dans la ligne hiérarchique.
- Définir les besoins d'ajustements mutuels avec ses interlocuteurs.
- Distinguer : perception, jugement, émotion.
- Communiquer en présentiel et en distanciel.

**Exercice d'application : entraînement aux entretiens individuels.**

#### 3 - Établir une relation efficace avec sa hiérarchie en présentiel et en distanciel

- Se positionner dans la relation avec la hiérarchie.
- Exprimer avec efficacité ses attentes et ses points de résistance.
- Savoir demander les moyens nécessaires à sa réussite.
- Être force de proposition et développer sa capacité à convaincre.

**Exercice d'application : mise en situation d'entretien avec son manager.**

3

### Après - Mise en œuvre en situation de travail

- + Un programme de renforcement.
- + Une activité personnalisée à vos enjeux qui vous permettra de transposer en situation de travail.
- + Une vidéo : "La réunion d'équipe".
- + Un module e-learning : "Bâtir une stratégie de communication interpersonnelle".

## Le +

- 4REAL® est la nouvelle génération de formations Cegos : des parcours mixtes, alliant le meilleur du présentiel et du digital, individualisables, axés sur la transposition en situation de travail pour plus d'efficacité.
- La formation permet de s'entraîner aux situations de communication en présentiel et en distanciel/hybride.

#### 4 - Mener les entretiens individuels en présentiel et en distanciel

- Mener des feedbacks constructifs pour accompagner la motivation.
- Clarifier les objectifs des différents entretiens.
- Distinguer consigne et demande.
- Formuler un objectif "SMART".
- Recadrer un collaborateur, traiter une erreur.
- Utiliser l'outil DESC.

**Exercice d'application : mise en situation d'entretiens de management.**

#### 5 - Dynamiser sa communication de manager

- Choisir le canal de communication adapté.
- Rendre ses réunions attractives et efficaces, en présentiel et en distanciel.

- Maîtriser les outils numériques,
  - Choisir de communiquer en synchrone ou asynchrone
- Exercice d'application : animation d'une réunion d'équipe.**

#### 6 - Faire face aux situations délicates

- Analyser les situations difficiles pour les résoudre.
- Intervenir à bon escient en situation de conflit.
- Capitaliser, partager pour progresser et définir des bonnes pratiques.

**Exercice d'application : entretien de résolution de conflit.**

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/259](https://www.cegos.fr/259)

Formation proposée à Paris, Aix en provence, Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Toulouse, **Classe à distance**

# Communication et management

Manager : mieux se connaître pour réussir ses relations professionnelles

**6 jours (42h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**3 730 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **7913**

## Objectifs professionnels

- Développer un style relationnel efficace et adapté à son contexte.
- Renforcer sa communication pour améliorer son management.
- Intégrer la dimension émotionnelle pour la maîtriser.
- Exercer et développer ses compétences relationnelles dans les situations quotidiennes de management.

## Pour qui

- Tout manager hiérarchique ou transversal.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

## Programme

### Partie 1 : Développer un style relationnel efficace et adapté à son contexte de management (3 jours)

#### 1 - Diagnostiquer son style relationnel de manager

- Identifier ses modes de communication préférés.
- Renforcer ses atouts et mettre en évidence ses points d'amélioration.
- Identifier ses "positions de vie" habituelles.
- Adopter une posture d'ouverture.
- Définir ses préférences managériales.

#### 2 - Développer son talent de communication

- Valoriser ses talents de communication et les développer.
- Développer les compétences transversales utiles dans les missions du manager.
- Oser exprimer de la gratitude dans un contexte de confiance mutuelle.
- Identifier en quoi la qualité relationnelle avec l'équipe influence positivement l'efficacité.

#### 3 - Prendre en compte l'importance de la communication non verbale

- Identifier les besoins de chaque collaborateur par rapport à la relation.
- Pratiquer l'observation bienveillante des comportements.
- Communiquer avec chacun de manière adaptée.
- S'entraîner à la synchronisation.

#### 4 - S'affirmer et communiquer avec efficacité

- Conduire une réunion d'équipe.
- S'exercer à la prise de parole en public.
- Faire face aux événements inédits.
- Gérer les situations relationnelles délicates.

#### 5 - S'entraîner à la communication dans les situations de management

- Respecter le processus relationnel et le contenu du message.
- Pratiquer les techniques d'écoute et repérer ses préférences personnelles en termes d'écoute.
- Donner des feedback positifs.
- Pratiquer l'entretien de recadrage.
- Aider à la résolution de problème.
- Féliciter et fêter les réussites.

## Le +

- Un cycle de formation complet qui aborde tous les aspects de la compétence relationnelle et qui offre un entraînement progressif et intensif.
- Plusieurs grilles de lecture sur des situations de communication et de management vécues par les participants.
- Autodiagnostic, entraînements... La formation favorise l'apprentissage par la prise de conscience, l'action et le feedback du formateur et du groupe.

### Partie 2 : Maîtriser la dimension émotionnelle de la communication pour développer son aisance relationnelle dans les situations de management (3 jours)

#### 1 - Identifier les émotions et leurs impacts sur la communication

- Repérer les comportements émotionnels : fuite, agressivité, procrastination, négociation.
- Identifier les incontournables de l'intelligence émotionnelle.
- Repérer les comportements indicateurs de stress.
- Dépasser les situations de stress grâce à l'écoute bienveillante.

#### 2 - Exprimer ses propres émotions de façon adéquate

- Identifier dans quel rôle professionnel on est lorsqu'on exprime une émotion.
- Analyser les événements passés pour mieux se projeter dans le futur.
- Identifier ses risques émotionnels personnels.
- Repérer ses propres indicateurs de stress.

#### 3 - Manager les situations de communication délicates

- Distinguer exigence, besoin et demande.
- Faire la différence entre le "cadre du blâme" et le "cadre de la responsabilité".
- Pratiquer l'écoute authentique et développer son empathie.
- Agir-réagir avec efficacité dans un conflit.
- Résoudre une situation délicate avec le DESC.

#### 4 - Maintenir un niveau optimum de relation dans l'équipe

- Prendre en compte les besoins de reconnaissance de ses collaborateurs.
- Donner des feedback constructifs.

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/7913](http://cegos.fr/7913)

Formation proposée à **Paris, Classe à distance**

- Instaurer une culture du feedback.
- Identifier les "comportements refuges".
- Adopter une posture d'assertivité.
- Développer une dynamique émotionnelle positive dans son équipe.

- Développer l'écoute active pour associer les collaborateurs.
- Aborder la relation avec l'aide de l'approche systémique.
- Encourager le travail collaboratif et la coopération.

#### 5 - Affirmer une posture de co-construction

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance  
+ accès au LearningHub

**1 480 €HT**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **6943**

## Objectifs professionnels

- 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.

## Pour qui

- Tout manager désirant améliorer sa pratique et sa communication en s'adaptant à ses différents collaborateurs.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne.

## Prérequis

- Aucun.
- Il est indispensable que les participants remplissent un questionnaire en amont de la formation pour obtenir leur inventaire de personnalité Process Com®.

## Programme

### 1 Avant

- + Un autodiagnostic.
- + Une vidéo : "C'est quoi le problème ?".

### 2 Pendant - En groupe

#### 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.

**Autodiagnostic : découvrir mon profil de communication.**

#### 2 - 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.

**Mise en situation : entraînement pratique.**

### 3 Après - Mise en œuvre en situation de travail

- + Un programme de renforcement : "Un défi par semaine pendant 7 semaines".
- + Deux modules d'entraînement : "Process Com® : adapter sa communication au profil de ses interlocuteurs" et "Process Com® : réagir en situation de stress".

## Le +

- Un questionnaire qui me permet de connaître mon profil de personnalité Process Com® lors de la formation.

#### 3 - 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.

**Atelier : s'exercer à la communication individualisée.**

#### 4 - 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.**

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/6943](http://cegos.fr/6943)

Formation proposée à **Paris, Lyon, Nantes, Classe à distance**

# Manager : gérer les conflits

Transformer le conflit en opportunité d'apprentissage

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

- + certification en option
- + accès au LearningHub

**1 490 €HT**

Niveau : Fondamental

Réf. **6198**

## Objectifs professionnels

- Diagnostiquer et analyser les différents types et niveaux de conflit.
- Reconnaître sa sphère d'influence pour traiter le conflit.
- Gagner en confort et en efficacité dans la gestion des conflits.
- Aborder avec efficacité l'après conflit, retrouver la confiance.

## Pour qui

- Tout manager, hiérarchique ou transversal, ou chef de projet.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

## CPF

Cette formation peut être associée à la Certification Excellens Formation éligible au CPF.

## Programme

**1**

### Avant

- + Un autodiagnostic.
- + Une vidéo : "On aura essayé !".

**2**

### Pendant - En groupe

Je bénéficie de l'expérience et de feedback du consultant et du groupe.

#### 1 - Différencier problème, tension, crise et conflit

- Définir le conflit et identifier les sources du conflit.
- Manager : faut-il toujours éviter les conflits ?
- Connaître les principales causes et éléments déclencheurs des conflits.

**Immersion : vos situations, vos réussites, vos échecs.**

#### 2 - Adopter des comportements efficaces pour sortir des conflits

- Identifier les stratégies des acteurs : différencier contrainte et pouvoir.
- Identifier et utiliser sa marge de manœuvre pour manager le conflit.
- Adopter une attitude d'ouverture pour rétablir la confiance.

**3**

### Après - Mise en œuvre en situation de travail

- + Un programme de renforcement : "Un défi par semaine pendant 7 semaines".
- + Une vidéo : "L'intelligence managériale".
- + S'entraîner grâce aux modalités de formation à distance.

## Le +

- 4REAL® : des parcours axés sur la transposition en situation de travail, alliant le meilleur de la formation en groupe à des activités à distance individuelles et personnalisables, pour plus d'efficacité.
- L'autodiagnostic concernant le style d'affirmation personnelle permet de repartir de soi pour résoudre les conflits.

**Mises en situation : les différents types de conflit, s'entraîner à mesurer l'intensité du conflit et faire face avec efficacité.**

#### 3 - Assumer ses responsabilités face aux conflits

- Prendre conscience de ce qui dans son comportement managérial peut générer des conflits.
- Prendre du recul pour assumer ses propres erreurs et faire face à ses émotions.

**Plan d'action en binôme : mes atouts, mes freins personnels face aux conflits, les écarts et défis à relever.**

#### 4 - Utiliser la régulation ou l'arbitrage pour sortir des conflits.

- Réguler grâce à l'outil "DESC" pour éviter l'escalade.
- Mettre en place un processus de régulation.
- Utiliser l'arbitrage au bon moment.

**Analyse des situations conflictuelles et des solutions entre pairs grâce à la démarche du co-développement.**

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/6198](http://cegos.fr/6198)

Formation proposée à **Paris, Aix en provence, Grenoble, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Strasbourg, Toulouse, Classe à distance**

## La certification Excellens Formation en option



**300 €HT**

Réf. **9423**

La certification Excellens Formation "Gérer un conflit professionnel" est éligible au CPF code RS5155 et permet à chaque candidat d'attester de ses compétences en gestion de conflits.

- 1. Analyser le conflit, élaborer une stratégie de résolution et maximiser ses chances de réussite.
- 2. Communiquer en situation de conflit pour favoriser l'écoute et la compréhension mutuelle, avoir une meilleure vision du conflit et amorcer une sortie de crise efficace et durable.
- 3. Appliquer les techniques de gestion de conflit dans le but de désamorcer et résoudre le conflit, en proposant une solution gagnant/gagnant pour tous les acteurs du conflit.

Voir le détail du certificat, les conditions d'admission et les modalités sur [www.cegos.fr/9423](http://www.cegos.fr/9423).

# Manager des comportements difficiles

## Maîtriser ses émotions pour agir avec efficacité

Nouvelle formule  
**4REAL**  
REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 510 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **7915**

### Objectifs professionnels

- Faire face aux comportements des collaborateurs qui posent problème.
- Identifier la nature de la difficulté liée au collaborateur ou au contexte.
- Gérer ses propres réactions pour mieux aborder la relation.
- Adapter ses modes de management et de communication.

### Pour qui

- Manager confronté à des comportements difficiles de la part de ses collaborateurs.

### Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

### Prérequis

- Aucun.

## Programme

**1**

### Avant

- + Un autodiagnostic.
- + Une vidéo : "On aura essayé !".

**2**

### Pendant - En groupe

#### 1 - Manager les personnalités dites "difficiles"

- Éviter les catégorisations et stigmatisations.
- Diagnostiquer les origines de la difficulté : identifier les différents niveaux de lecture de la difficulté, ce qui relève de la personne ou de son contexte, aborder la dimension relationnelle de la difficulté.
- Clarifier son rôle de manager dans ces situations.

#### 2 - Gérer sa difficulté personnelle à interagir avec la personnalité dite "difficile"

- Identifier ce qui se passe pour soi face à un collaborateur perçu comme difficile : auto-coaching.
- Maîtriser ses émotions face à son interlocuteur.
- Faire face aux différents types de comportements difficiles : soumission, dépendance relationnelle, rigidité, agressivité, fuite...

**3**

### Après - Mise en œuvre en situation de travail

- + Un module e-learning : "CNV : les clés".
- + Deux modules d'entraînements : "Développer son assertivité" - Niveau 2 et Niveau 3.
- + Un programme de renforcement : "Un défi par semaine pendant 7 semaines".

## Le +

- Formation concrète et opérationnelle qui s'appuie sur des cas réels.
- Une démarche pratique : chaque manager traduit ses axes d'amélioration en plan d'action opérationnel.
- 4REAL® : des parcours axés sur la transposition en situation de travail.

- Évaluer son seuil de tolérance par rapport à la "différence" du collaborateur, induite par son comportement.

#### 3 - Développer son aisance face aux comportements difficiles

- Agir sur les leviers qui interviennent dans l'interaction avec le collaborateur.
- Adopter une attitude d'empathie, d'ouverture et de compréhension.
- Redéfinir les règles du jeu du groupe concerné et impliquer l'équipe concernée.
- Doser l'intervention : sur l'organisation ou vis-à-vis du collaborateur.

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/7915](https://cegos.fr/7915)

Formation proposée à **Paris, Aix en provence, Lyon, Marseille, Classe à distance**

# Manager : développer son leadership

Renforcer ses qualités de leader pour un projet orienté performance



**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 510 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **1910**

## Objectifs professionnels

- Adopter une posture de leader pour mener son projet.
- Faire adhérer en communiquant efficacement.
- Décliner son projet en actions opérationnelles.
- Développer son influence personnelle.

## Pour qui

- Tout manager confirmé souhaitant construire et développer son leadership.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne intégrant des mises en situation.

## Prérequis

- Aucun.

## Programme

**1**

### Avant

- + Un autodiagnostic.
- + Une vidéo : "Mon style de leader".

**2**

### Pendant - En groupe

#### 1 - Développer ses qualités de leader

- Identifier les bonnes pratiques des leaders.
- Combiner management et leadership dans sa pratique.
- Développer ses talents de leader.
- S'appuyer sur ses valeurs pour renforcer son leadership.

**Training : formaliser ses valeurs dans son contexte professionnel.**

#### 2 - Construire un projet d'équipe et l'incarner

- Construire le projet pour son équipe à partir de sa vision de leader.
- Pour agir : distinguer cercle d'influence et cercle des préoccupations.
- Envisager le futur : utiliser l'approche "État présent - État désiré".

**Training : clarifier et valider son projet auprès de son manager.**

**3**

### Après - Mise en œuvre en situation de travail

- + Deux modules e-learning : "Orienter l'action individuelle et collective. Part. A" et "Orienter l'action individuelle et collective. Part. B" pour orienter les actions individuelles et collectives et faire partager sa vision de leader.
- + Une activité personnalisée à vos enjeux qui vous permettra de transposer en situation de travail.
- + Un programme de renforcement : "Un défi par semaine pendant 7 semaines".

## Le +

- 4REAL® : des parcours axés sur la transposition en situation de travail.
- Le juste équilibre entre la théorie, le participatif, les exercices individuels et les ateliers en groupe (jeux de rôles, co-coaching, résolution de problèmes) pour construire sa vision et de la mettre en œuvre.

#### 3 - Communiquer sur son projet en leader

- Communiquer en leader auprès de son équipe.
- Utiliser des techniques efficaces pour communiquer sur sa vision.
- Développer son impact personnel et son charisme.

**Training : améliorer son impact à l'oral.**

#### 4 - Prouver son leadership grâce à des projets réussis

- De la vision au plan d'action : évaluer les opportunités du contexte.
- Piloter son projet avec efficacité et succès.
- S'appuyer sur les ressources existantes et optimiser la mise en œuvre avec les parties prenantes.

**Training : présenter son plan d'action de leadership au groupe.**

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/1910](http://cegos.fr/1910)

Formation proposée à **Paris, Aix en provence, Lyon, Marseille, Nantes, Toulouse, Classe à distance**

**2 jours (14h)**

**Présentiel ou à distance**

+ accès au LearningHub

**1 510 €HT**

**Niveau :** Fondamental

**Réf. 9080**

## Le +

- Grâce au réseau créé lors de la formation vous pourrez poursuivre vos échanges à distance.
- L'opportunité de bénéficier des expériences de chacune pour bâtir son propre plan de développement.

## Objectifs professionnels

- Identifier les facteurs de réussite des leaders.
- Prendre conscience de ses atouts et de ses freins.
- Asseoir sa légitimité pour se positionner en tant que femme leader.
- S'appuyer sur les réseaux féminins pour accroître son influence.

## Pour qui

- Toute femme manager hiérarchique ou transversale.

## Programme

### 1 Avant

- + Un autodiagnostic et une vidéo : "Mon style de leader".

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Asseoir sa légitimité

- Identifier les situations et obstacles qui challengent l'assertivité.
- Prendre conscience de ses valeurs et de leurs impacts sur les priorités.
- Affirmer sa présence.
- Être un leader authentique.

#### 2 - S'affirmer en tant que leader

- Définir sa matrice personnelle SWOT : forces, faiblesses, opportunités, menaces.
- Clarifier ses ambitions de carrière.
- Définir ses facteurs de réussite :
  - s'autoriser à saisir les opportunités ;
  - définir son ambition professionnelle ;
  - apprendre de ses échecs.

#### 3 - Faire face aux obstacles sur la voie du leadership féminin

- Identifier ses craintes : manque de légitimité, de compétences, de confiance en soi...
- Agir dans son contexte professionnel : le plafond de verre.

- Maintenir un équilibre vie professionnelle - vie personnelle.

#### 4 - Communiquer pour être influente

- Identifier son expression authentique (verbale/non verbale).
- Développer son réseau interne et externe : networking, club...
- Faire son marketing personnel.

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un programme de renforcement : "Un défi par semaine" et un module d'entraînement : "Développer son assertivité - Niveau 1".

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne.

## Prérequis

- Aucun.

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9080](https://cegos.fr/9080)

Formation proposée à **Paris**, **Classe à distance**

# Leader of the Future

## Immersive International Leadership Training

**40 hours**  
Distance learning

+ access to the LearningHub

**3 900 €HT**

Level: Perfectionnement

Ref. **9398**

### Objectives

- Discover the different leadership profiles.
- Understand what mental models are and their impact on leadership.
- Learn the most effective way to provide positive and negative feedback.
- Learn to manage your energy and stay fully engaged.
- Discover the coaching tools you can apply to leadership.
- Discover the different behavioural profiles and the right way to apply them.
- Understand how to empower people and teams.

### Who should attend?

- This program will benefit rising and established leaders, managers, entrepreneurs, and anyone else who wants to become a better leader.

### Prerequisites

- At least 5 years of professional experience.
- Participants are expected to immerse themselves totally in the training for 5 days without any distractions.
- Some workshops end as late as 10.30pm.
- For the transformation to take place, participants should be open to revealing their true personality.
- English fluency.

## Program

### 1 Pre-Immersion Week

+ How it works:

Although most of the training takes place in 'Immersion Week', the process starts earlier with self and peer evaluation. After the immersion week, there are follow up activities to ensure the transfer of knowledge to the workplace.

Participants will complete a 360 evaluation of their leadership style and performance. In addition, they will take part in a Thomas Profile Analysis and examine a Harvard Business Review case study.

Participants will embark on a 5-day transformative journey that includes virtual workshops, exercises, physical activities and group/individual assignments. They will expand awareness of their talents, identify points for improvement and acquire knowledge and tools to help them become high-performing leaders.

They will face their limitations and find ways to overcome them. The immersion is total. Participants will be engaged on a physical, emotional, mental and spiritual level.

### 2 The 5-day Immersive Experience

+ The following topics are covered during Immersion Week:

- **Awaken your enthusiasm for leadership.** Strengthen individual identity through the alignment of mission, vision and values.
- **Be fully engaged.** Build the capacity needed to sustain high performance in the face of increasing demand.
- **Apply mental models to leadership.** Study the intrinsic motivation of behaviours, offering individuals the opportunity to reclassify limiting models as enhancers.
- **Empowerment.** Understand how to decentralise power, empowering your teams to become autonomous and agile.

### 3 After Immersion Week

+ To help participants embed learning, they will get a free one-to-one coaching session and a repeat 360 evaluation. They will also enjoy a 1-year free subscription to the Cegos Learning Hub.

+ All participants who complete the program will receive an official certificate.

## Le +

- Leaders are pushed out of their comfort zone to experiment, discover, and apply new behaviours in an environment that simulates the volatility and agility of an organisation.
- Intense, unique, 100% online learning experience with cutting edge tools.
- Leaders will benefit from an individual coaching session to address their issues, obstacles and limitations as well as future development.
- 360 and DISC evaluation to help leaders understand their profile, mental models and leadership style.
- Award-winning content. Cegos Group is in the top 20 international companies recognised as providing best leadership training by Training Industry.
- PMI® PDUs : Earn 40 PDUs in the leadership category of the PMI Talent Triangle® to maintain your PMP® or PgMP® certification\*.

#### Why choose 'Leader of the Future' Program by Cegos?

- Over 10,000 leaders trained around the world.
- Net Promoter Score: 90.
- Award-winning content.
- High-skilled consultants and trainers.

## Dates of virtual classes

Find the dates and places available by typing [cegos.fr/9398](https://www.cegos.fr/9398)

# Devenir manager coach : les 6 outils

## Les fondamentaux du coaching pour le manager

**2 jours (14h)**

**Présentiel ou à distance**

+ accès au LearningHub

**1 520 €<sup>HT</sup>**

**Niveau :** Perfectionnement

**Réf. 8116**

### Le +

- Un module e-learning pour mettre en pratique les acquis de la formation.
- Les apports de connaissance sont accompagnés de mises en situation permettant de pratiquer des entretiens de coaching.

## Objectifs professionnels

- Intégrer les 6 outils du coaching à ses pratiques managériales.
- Utiliser l'approche coaching et organiser la démarche d'accompagnement.
- Fixer les objectifs de changement et mesurer les progrès.

## Pour qui

- Tout manager hiérarchique ou transversal.

## Programme

### 1 - Outil 1 : Le "feedback" pour faire émerger la demande de coaching

- Susciter la prise de conscience des changements nécessaires.
- Identifier la situation et les améliorations souhaitées.

### 2 - Outil 2 : La "grille RPBDC" pour cadrer et contractualiser la démarche

- Clarifier la situation et poser le cadre : "Réel, Problème, Besoin".
- Sécuriser la relation de coaching : définir la Demande et le résultat attendu et Contractualiser la relation.

### 3 - Outil 3 : "Le dispositif de contrat spécifique pendant le temps de l'accompagnement"

- Fixer les objectifs à atteindre.
- Organiser le processus pendant le temps de l'accompagnement.
- Clarifier avec le collaborateur son rôle dans cette situation.

### 4 - Outil 4 : Méthodes d'écoute et de reformulation pour réussir l'accompagnement

- Mener les entretiens.
- Améliorer sa pratique des fondamentaux relationnels.

### 5 - Outil 5 : "Le projet professionnel individuel"

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne.

## Prérequis

- Aucun.

- Clarifier les valeurs et les aspirations du collaborateur.
- Accorder l'importance et la place nécessaire aux émotions.

### 6 - Outil 6 : "Le processus d'accompagnement du changement"

- Pratiquer le recadrage opérationnel.
- Faire face aux résistances et inciter à l'action.

### 7 - Activités à distance

- + Deux modules "Le manager coach. Part. A"/"Le manager coach. Part. B" et un @expert "Développer la maturité de ses collaborateurs".

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/8116](http://cegos.fr/8116)

Formation proposée à **Paris, Lyon, Classe à distance**

# Manager grâce à l'intelligence émotionnelle

Méthodes et outils pour gérer la dimension émotionnelle du management

Nouvelle formule  
**4REAL**  
REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 505 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **6667**

## Le +

- Le module e-learning : "Les compétences émotionnelles du manager".
- Un travail en 2 temps : ses propres émotions puis celles des autres.
- 4REAL® : des parcours axés sur la transposition.

## Objectifs professionnels

- Développer sa compétence émotionnelle de manager.
- Maintenir ou rétablir son équilibre émotionnel dans les situations managériales délicates.
- Prendre en compte l'impact des émotions sur la performance de l'équipe.

## Pour qui

- Tout manager hiérarchique ou transversal.

## Programme

### 1 Avant

- + Un autodiagnostic et une vidéo : "L'intelligence managériale".

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Intégrer la dimension émotionnelle du management

- La compétence émotionnelle du manager : rôle et limites.
- Les mécanismes émotionnels à l'œuvre.
- L'impact des émotions sur la performance individuelle et collective.

#### 2 - Développer sa compétence émotionnelle de manager

- Prendre conscience de ses émotions.
- Gérer les situations managériales délicates :
  - conflit interne ;
  - pression des résultats.
- Mettre en place une démarche personnelle de gestion émotionnelle.

#### 3 - Prendre en considération les émotions de ses collaborateurs

- Le rôle du manager face à des émotions difficiles.
- Repérer le ressenti émotionnel de ses collaborateurs.

- S'entraîner à gérer les situations managériales à risque.

#### 4 - Manager les émotions collectives

- Prendre en compte la dimension émotionnelle de la vie de l'équipe.
- Repérer les signaux d'un ressenti émotionnel.
- Accompagner l'équipe dans les transformations.

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Cinq modules e-learning.

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/6667](http://cegos.fr/6667)

Formation proposée à **Paris, Bordeaux, Classe à distance**

# Les 7 habitudes des managers très efficaces®

Révélés tous ses potentiels et ceux de son équipe

**4REAL**  
REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 695 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **6946**

## Le +

- Un suivi post-formation de la mise en œuvre des acquis.
- Des exercices personnels et des mises en situation, pour développer et renforcer de nouvelles pratiques managériales.

## Objectifs professionnels

- Assumer sa responsabilité personnelle de manager.
- Clarifier sa mission et gérer ses priorités de manager.
- Développer un climat de confiance dans l'équipe.
- Conduire son équipe à travailler en synergie.
- Développer sa maturité de manager.

## Pour qui

- Tout manager ayant déjà acquis les bases du management.

## Programme

### 1 Avant

- + Un autodiagnostic et une vidéo.

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Habitude 1 - Soyez proactif® : mobiliser toutes ses ressources de manager

- Utiliser toutes ses ressources pour dépasser les obstacles.

#### 2 - Habitude 2 - Sachez dès le départ où vous voulez aller® : clarifier sa mission et ses objectifs prioritaires

- Se focaliser sur sa valeur ajoutée.

#### 3 - Habitude 3 - Donnez la priorité aux priorités® : augmenter la productivité de son management

- Faire passer ce qui est le plus important avant ce qui est urgent.

#### 4 - Habitude 4 - Pensez gagnant-gagnant® : favoriser l'engagement de ses collaborateurs

- Penser la relation managériale en termes d'avantages mutuels.

#### 5 - Habitude 5 - Cherchez d'abord à comprendre, ensuite à être compris® : développer un climat de confiance

- Donner des feedback constructifs.

#### 6 - Habitude 6 - Pratiquez la synergie® : trouver des solutions innovantes en équipe

- Trouver des solutions innovantes par la confrontation des propositions.

#### 7 - Habitude 7 - Aiguissez vos facultés® : révéler tous les potentiels de ses collaborateurs

- Trouver des solutions innovantes par la confrontation des propositions.

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un programme de renforcement.

Partenaire



**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/6946](http://cegos.fr/6946)

Formation proposée à **Paris, Classe à distance**

Conseils et inscriptions au **01 55 00 90 90** | [www.cegos.fr](http://www.cegos.fr)

Toutes nos formations sont réalisables pour votre entreprise à la date qui vous convient.

# Devenir manager de managers

## Vers une nouvelle dimension du management



**2 jours (14h)**

**Présentiel ou à distance**

+ accès au LearningHub

**1 545 €HT**

**Niveau :** Fondamental

**Réf. 3139**

### Le +

- Apports de concepts et méthodes spécifiques pour développer ses capacités de manager de managers.
- La transposition des acquis est facilitée par un travail sur les cas des participants.

### Objectifs professionnels

- Acquérir la posture et les pratiques managériales efficaces pour piloter des managers.
- Développer coopération et collaboration entre managers.

### Pour qui

- Manager qui prend la responsabilité d'une équipe de managers hiérarchiques et/ou transversaux.

### Programme

#### 1 Avant

- + Un autodiagnostic et une vidéo.

#### 2 Pendant - En groupe

##### 1 - Se positionner dans son rôle de manager de managers

- Situer son rôle parmi les différents niveaux de management.
- Identifier les spécificités de son environnement pour être efficace.
- Clarifier rôle et responsabilités de chaque manager et harmoniser les pratiques.

- Modifier sa posture de manager envers des collaborateurs à forte autonomie.

##### 2 - Développer une posture de manager coach

- Mobiliser et fédérer autour de la vision, des projets.
- Donner du sens aux décisions et actions à mener.
- Manager en tenant compte des valeurs.
- Clarifier avec son équipe les modalités de fonctionnement.
- Construire la coopération en développant des relations de confiance.

##### 3 - Favoriser les pratiques d'innovation et le partage des bonnes pratiques managériales

- Développer les compétences de ses managers : co-coaching, codéveloppement.
- Développer l'intelligence relationnelle et émotionnelle.
- Accompagner son équipe dans un mode de fonctionnement agile.

##### 4 - Asseoir son leadership

- Développer son assertivité.
- Donner du sens aux actions à mener.

#### 3 Après - Mise en œuvre

- + Quatre modules e-learning .

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/3139](http://cegos.fr/3139)

Formation proposée à **Paris, Lyon, Toulouse, Classe à distance**

# **RSE : vous accompagner sur la voie** d'une croissance responsable et durable

**L**a Responsabilité Sociétale des Entreprises est un impératif qui transforme les pratiques professionnelles, traverse l'organisation et engage chacun.

Dès lors, comment déterminer les enjeux prioritaires en matière de développement durable ? Comment faire évoluer les pratiques des métiers concernés ? Comment engager l'ensemble des collaborateurs sur ce chemin ?

Leader sur notre marché, nous inscrivons nous-mêmes notre action et notre politique RSE autour de 4 grands engagements :



## **Vous accompagner sur la voie de la RSE grâce à une offre de solutions et de conseil dédiée :**

30 formations pour mettre en œuvre la RSE dans les organisations, déployer la RSE dans les métiers, relever le défi de l'environnement et de la transition énergétique, améliorer la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail, promouvoir la diversité au sein de l'entreprise.



## **Démocratiser l'accès à l'éducation et à la formation et promouvoir la diversité :**

Nous sommes partenaires d'**Emmaüs Connect** (inclusion numérique des plus fragiles), Entreprise mécène de l'**UNICEF** et soutenons l'association **Paris-Tegu** (insertion de jeunes défavorisés au Honduras).

Nous sommes sponsor de **Pauline Déroulède**, championne de France de tennis fauteuil, en quête d'un titre aux Jeux Paralympiques de Paris 2024.



## **Développer la culture RSE de nos collaborateurs et favoriser leur bien-être et leur engagement :**

en les sensibilisant aux enjeux du développement durable, en promouvant la diversité et l'inclusion, en assurant le développement des compétences de nos équipes et en les encourageant au bénévolat de compétences.



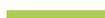
## **Agir pour le climat, la transition écologique et numérique :**

en faisant la promotion de la mobilité durable, en adaptant sans cesse nos offres et services pour diminuer notre empreinte environnementale et de celle de nos clients.



BEYOND KNOWLEDGE\*

\* Bien plus que des savoirs



**CEGOS.FR**

Choisissez sur le site  
vos dates de formation  
en temps réel.



SUIVEZ-NOUS SUR   

