

FORMATIONS **2026**

**QVCT**  
**Qualité de vie**  
**et des conditions**  
**de travail**



# Vous repérer

## 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 2026

## Nouvelle formule

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

## In English

Formation en anglais pour acquérir des compétences métier


## 3h Chrono

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



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

# Qualité de vie, santé et bien-être au travail



Qualité de vie et des conditions de travail (QCVT) et santé au travail	6
Prévention des risques psychosociaux (RPS) et du harcèlement	20
Diversité et inclusion	26
Bien-être au travail	33

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

# Qualité de vie, santé et bien-être au travail

## Qualité de vie et des conditions de travail (QCVT) et santé au travail

### QCVT : conduire la démarche

Réf.	8218	QVCT : piloter la démarche .....	2 jours	.....	-	.....	6
Réf.	9440	Mettre en place une politique diversité et une culture inclusive.....	2 jours	.....	-	.....	6
Réf.	9290	Initier une démarche RSE à la RH .....	2 jours	.....	-	.....	7
Réf.	9362	Engager les collaborateurs dans la démarche RSE .....	1 jour	.....	-	.....	7
Réf.	9543	Mesure de l'impact social de ses actions RSE.....	1 jour	.....	-	.....	8
Réf.	9127	Manager le télétravail .....	1 jour	.....	-	.....	9
Réf.	6783	Référent Handicap <b>Best</b> .....	2 jours	.....	-	sur cegos.fr	

### Santé au travail : réglementation et acteurs de la SSCT

Réf.	9615	Référent Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail (QVCT) .....	5 jours	.....	<b>CPF</b>	.....	10
Réf.	6259	Santé-sécurité : les points clés de la réglementation.....	2 jours	.....	-	.....	12
Réf.	8877	Guide pratique de l'ISO 45001 .....	2 jours	.....	-	.....	12
Réf.	9416	CSSCT/CSE (Entreprises > 50) Formation initiale en santé, sécurité et ... <b>Best</b> .....	5 jours	.....	-	.....	13
Réf.	9417	CSE (Entreprises 11 à 49) Formation initiale en santé, sécurité et con... <b>Best</b> .....	5 jours	.....	-	.....	14
Réf.	9418	CSE/CSSCT (Entreprises > 11) Formation de renouvellement en santé, séc... .....	3 jours	.....	-	.....	15
Réf.	9419	CSSCT/CSE (Ent. > 300) Formation complémentaire de renouvellement en s.....	2 jours	.....	-	.....	16
Réf.	8223	L'ergonomie pour les non spécialistes .....	2 jours	.....	-	.....	17

### Accompagner le handicap

Réf.	6783	Référent Handicap <b>Best</b> .....	2 jours	.....	-	.....	18
Réf.	9603	Manager une personne en situation de handicap .....	1 jour	.....	-	.....	19

## Prévention des risques psychosociaux (RPS) et du harcèlement

### Prévenir les risques psychosociaux

Réf.	7767	Prévention des risques psychosociaux (RPS) pour RH et élus du personne... .....	2 jours	.....	-	.....	20
Réf.	8214	Manager, prévenir les risques psychosociaux (RPS) dans vos équipes.....	2 jours	.....	-	.....	20
Réf.	8222	Burn-out et épuisement professionnel : faire face aux risques .....	2 jours	.....	-	.....	21
Réf.	9660	Sensibilisation à la santé mentale <b>New</b> .....	2 jours	.....	-	.....	21
Réf.	9658	RH : agir face aux incivilités et aux violences en entreprise <b>New</b> .....	1 jour	.....	-	.....	22

### Prévenir le harcèlement sexuel ou moral

Réf.	9032	Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir et fa... <b>Best</b> .....	1 jour	.....	-	.....	23
Réf.	9359	Harcèlement moral : prévenir et faire face <b>Best</b> .....	1 jour	.....	-	.....	24
Réf.	9488	Entraînement pratique à la gestion des situations sexistes et discrimi... .....	1 jour	.....	-	.....	24
Réf.	9606	3h chrono pour repérer les situations de harcèlement moral et alerter .....	3 heures	.....	-	.....	25

## Diversité et inclusion

### Favoriser la diversité et l'inclusion

Réf.	8849	Recrutement et non-discrimination à l'embauche : formation obligatoire .....	2 jours	.....	-	.....	26
Réf.	9440	Mettre en place une politique diversité et une culture inclusive.....	2 jours	.....	-	.....	26
Réf.	6783	Référent Handicap <b>Best</b> .....	2 jours	.....	-	sur cegos.fr	

### Management inclusif et responsable

Réf.	9205	Management inclusif .....	2 jours	.....	-	.....	27
Réf.	9080	Le leadership féminin .....	2 jours	.....	-	.....	28
Réf.	9495	Atelier : les 6 compétences du manager leader .....	1 jour	.....	-	.....	29
Réf.	9493	Manager les nouvelles générations.....	1 jour	.....	-	.....	30
Réf.	7060	Manager une équipe intergénérationnelle.....	2 jours	.....	-	.....	30
Réf.	9496	Atelier : éthique et management .....	1 jour	.....	-	.....	31
Réf.	9603	Manager une personne en situation de handicap .....	1 jour	.....	-	.....	31

### Accompagner le maintien dans l'emploi des seniors

Réf.	9609	Dispositifs de gestion de fin de carrière des seniors - secteur privé .....	1 jour	.....	-	.....	32
Réf.	9601	Manager les seniors .....	1 jour	.....	-	.....	32

## Bien-être au travail

### Déployer le bien-être au travail

Réf.	8220	Santé au travail : préserver son équilibre.....	2 jours	.....	-	.....	33
Réf.	9048	Gagner en bien-être au travail .....	2 jours	.....	-	.....	33
Réf.	8939	3h chrono pour développer ses capacités de concentration.....	3 heures	.....	-	.....	34
Réf.	8940	3h chrono pour planifier et organiser son télétravail.....	3 heures	.....	-	.....	35
Réf.	6693	Se coacher soi-même pour s'adapter au changement.....	3 jours	.....	-	.....	36
Réf.	6955	Bien vivre les changements <b>Best</b> .....	2 jours	.....	-	.....	37
Réf.	9349	Développer sa résilience .....	2 jours	.....	-	.....	38
Réf.	9347	3h chrono pour se protéger des risques de l'hyperconnexion .....	3 heures	.....	-	.....	38
Réf.	9523	Bâtir une stratégie d'équilibre vie pro - vie perso .....	2 jours	.....	-	.....	39
Réf.	9602	Manager le bien-être au travail dans son équipe .....	1 jour	.....	-	.....	39
Réf.	9522	Réguler son énergie avec la méthode TOP©.....	2 jours	.....	-	.....	40
Réf.	9631	Être aidant d'un proche en situation de maladie, handicap ou dépendanc.....	2 jours	.....	-	.....	40

# QVCT : piloter la démarche

Engager et faire vivre la QVCT au sein de son organisation

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 590 €HT**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **8218**

Le +

- Des apports juridiques et pratiques pour aborder l'ensemble des enjeux.
- Des outils et méthodes pour mettre en œuvre une démarche adaptée à son contexte.
- Nombreuses illustrations.

## Objectifs professionnels

- Élaborer et faire vivre une démarche de qualité de vie au travail en phase avec sa culture d'entreprise.
- Suivre le plan d'action et en mesurer les effets.

## Pour qui

- DRH, RRH.
- Responsable QSE, QVCT et développement durable.

## Programme

### 1 - S'approprier l'environnement de la qualité de vie au travail

- Définir les termes : QVCT, stress, bien-être, santé au travail.
- Intégrer le cadre juridique de la QVCT.
- Négociation et accords QVCT.
- Harmonisation avec les accords sur l'égalité professionnelle et les enjeux de santé au travail.

### 2 - Définir les enjeux, les leviers et identifier les acteurs de la QVCT

- Contextualiser la démarche, calibrer ses ambitions.
- Lister les leviers prioritaires de la QVCT pour son entreprise :
  - organisation du travail ;

- équilibre vie privée, vie professionnelle ;
- environnement physique du travail.

- Faire le lien entre QVCT et performance.
- Connaître les acteurs et parties prenantes de la QVCT.
- Engager les acteurs dans la démarche.

### 3 - Construire sa démarche qualité de vie au travail

- Les 4 étapes méthodologiques :
  - définir la gouvernance du projet : IRP, Management, RH et intervenants santé au travail ;
  - réaliser le diagnostic QVCT ;

- définir les axes prioritaires d'actions ;
- mettre en place des espaces de discussion.

- Impacts sur les pratiques managériales et implication des managers.
- Identifier les pistes d'expérimentation possibles et fixer les indicateurs pertinents.

### 4 - Faire vivre la démarche QVCT

- Tirer le bilan des expérimentations.
- Suivre les indicateurs.
- Améliorer la démarche en continu.
- Suivre les impacts au plan organisationnel, relationnel, économique.

## 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/8218](https://cegos.fr/8218)

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

# Mettre en place une politique diversité et une culture inclusive

De la non discrimination à l'inclusion



**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 750 €HT**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **9440**

Le +

- Un autodiagnostic de ses pratiques.
- L'élaboration de son plan d'action.
- La comparaison aux pratiques du marché.
- Des illustrations et des outils concrets pour agir.

## Objectifs professionnels

- S'approprier le cadre juridique et le contexte sociétal.
- Identifier les conditions favorables à une politique diversité.
- Mettre en place et déployer une culture inclusive.
- Piloter la démarche : acteurs et indicateurs.

## Pour qui

- DRH / RRH / Chef de projet RH.
- Responsable diversité et inclusion.

## Programme

### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation.

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - S'approprier le cadre juridique et le contexte

- Pourquoi la diversité en entreprise ?
- La législation.
- Distinguer égalité, diversité et inclusion.

#### 2 - Identifier les conditions favorables à une politique diversité

- Faire un autodiagnostic de la maturité de son organisation.
- Les problématiques d'entreprise liées à la diversité.
- Les domaines RH où il faut prendre en compte la diversité.
- Identifier les freins potentiels.

#### 3 - Mettre en place et déployer une culture inclusive

- Identifier les bénéficiaires d'une culture inclusive par rapport à une politique diversité.
- Actionner les leviers d'une politique RH inclusive.
- Cerner les pratiques mises en place pour encourager la diversité et l'inclusion :

- Passer d'une politique diversité à une culture inclusive :

#### 4 - Piloter la démarche diversité et inclusion

- Identifier les acteurs ressources d'une politique D&I.
- Présenter et communiquer la démarche.
- Mettre en place et suivre les indicateurs.
- Lier inclusion et RSE.

### 3 Après - Mise en œuvre

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

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9440](https://cegos.fr/9440)

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

# Initier une démarche RSE à la RH

## Intégrer la RSE dans la politique RH

4REAL  
REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 750 €HT**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **9290**

Le +

- Animateur expert en RSE.
- Plan d'action personnalisé pour initier une démarche RSE RH.
- Cas pratiques et illustration par des exemples.
- Nombreuses fiches outils.

### Objectifs professionnels

- S'approprier les enjeux de la RSE.
- Initier et mettre en œuvre une démarche RSE.
- Intégrer la RSE dans la politique RH.
- Définir un plan d'actions et des indicateurs.

### Pour qui

- RRH / DRH / Chef de projet RH/RSE.
- Toute personne de la fonction RH amenée à initier ou déployer un projet RSE au sein d'une organisation.

### Programme

#### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation et une vidéo.

#### 2 Pendant - En groupe

##### 1 - Maîtriser le contexte et les enjeux RSE

- Définition de la RSE.
- RSE, valeurs et culture d'entreprise.
- Cadre réglementaire.
- Exigences CSRD - ESRS.
- Normes et certifications.

##### 2 - Intégrer la démarche RSE à la politique RH

- Intégrer la diversité et exploiter de nouvelles approches.
- Ouvrir le recrutement à la diversité, non-discrimination.
- Développer les compétences pour maintenir l'employabilité.
- Former les personnes en s'appuyant sur la loi Avenir professionnel.
- Anticiper les évolutions en mettant en place une GEPP.
- Rémunérer avec équité et mettre en place des dispositifs d'épargne salariale.
- Intégrer la dimension santé, sécurité et QVCT.

##### 3 - Initier une démarche RSE

- Faire un diagnostic.
- Identifier et positionner les acteurs et piloter le projet.
- Élaborer des indicateurs de suivi.
- Décliner la stratégie par domaine.

##### 4 - Reporting RSE et réputation sociale

- Reporting RSE et éléments RH constitutifs du reporting CSRD.
- Réputation sociale.

#### 3 Après - Mise en œuvre

- + Une vidéo : "RSE : l'axe social" et un module d'entraînement.

### 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/9290](https://cegos.fr/9290)

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

# Engager les collaborateurs dans la démarche RSE

## Conduire le changement en RSE

4REAL  
REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

**1 jour (7h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**990 €HT**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **9362**

Le +

- Animateur expert en RSE et en neurolearning.
- Cas pratiques et illustrations par des exemples issus de l'entreprise.
- Travaux en sous-groupes pour réfléchir à son plan d'actions personnel.

### Objectifs professionnels

- Identifier les leviers d'actions pour mobiliser les équipes à la RSE.
- S'approprier les mécanismes de la com engageante pour les équipes.

### Pour qui

- Décideur, chargé de projet, correspondant DD/RSE, responsable RH, responsable communication.
- Managers, pour déployer la RSE dans leur entité.

### Programme

#### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation.

#### 2 Pendant - En groupe

##### 1 - Analyser les freins au changement

- Réactions face au changement.
- Freins individuels & collectifs.

##### 2 - Engager vers la transition écologique et sociale en dépassant les biais cognitifs

- Apports des neurosciences.

- Biais cognitifs liés aux enjeux environnementaux et sociaux.
- Actionnement du plaisir et l'envie d'agir.

##### 3 - Identifier les leviers d'actions pour mobiliser les équipes à la RSE

- Principes de mobilisation collectif dans le temps.
- Leviers de sensibilisation, formation, ancrage dans les pratiques.
- Exemples d'actions réussies.

##### 4 - S'approprier les mécanismes d'une communication engageante

### Évaluation

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

### Prérequis

- Aucun.

- Différence entre conviction et persuasion.
- Leviers dans le discours pour actionner l'engagement (nudge, faire prendre conscience, norme sociale, petit pas).
- Focus communication responsable (sur le fond).
- Traitement des objections courantes en DD et RSE.

#### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un défi par semaine pendant 7 semaines, trois vidéos : "La RSE c'est quoi", "RSE : l'axe social", "Agir pour le climat".

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9362](https://cegos.fr/9362)

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

# Mesure de l'impact social de ses actions RSE

Maximiser la valeur auprès des parties prenantes

**1 jour (7h)**

**Présentiel ou à distance**

+ accès au LearningHub

**950 €<sup>HT</sup>**

**Niveau** : Fondamental

**Réf. 9543**

**Le +**

- De l'idée à la mise en œuvre effective : une méthodologie claire.
- Un cas fil rouge et un plan d'action personnel pour mettre immédiatement en application la méthode.

## Objectifs professionnels

- Identifier la méthode et les données d'entrée nécessaires à la mesure de l'impact social.
- Prioriser ses actions grâce aux résultats de sa mesure.

## Pour qui

- Responsable RSE, Responsable DD.
- Membre de l'équipe RSE en charge de l'impact social.

## Programme

### 1 - Les enjeux de la mesure d'impact social

- Les raisons de la mesure d'impact : l'évolution des attentes des salariés et des parties prenantes.

- Cas d'entreprises ayant mis en place des mesures d'impact.

- Lien entre performance économique et RSE.

- Mesure d'impact pour les parties prenantes externes.

### 2 - Mettre en place la démarche

- Choisir un périmètre.

- Cartographier vos parties prenantes

- Lister et prioriser les impacts à étudier

- Définir la méthode

- Collecter les données

- Evaluer et valoriser les données

- Focus sur le SROI : 7 principes

### Les étapes de la démarche illustrées autour d'un cas fil rouge.

### 3 - Faire vivre sa mesure d'impact social

- Valoriser la démarche.

- Plan d'action personnel

### Analyser l'impact d'une de ses offres sur ses parties prenantes.

## 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/9543](http://cegos.fr/9543)

Formation proposée à **Paris**, **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

**990 €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 questionnaire de positionnement avant la formation et une vidéo "Regardez John animer une réunion à distance".

### 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](https://cegos.fr/9127)

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

### 5 jours (35h)

Présentiel ou à distance

- + certificat (en option)
- + accès au LearningHub

3 150 €<sup>HT</sup>

Niveau : Fondamental

Réf. 9615

### Objectifs professionnels

- Identifier rôle et missions du référent SSQVCT.
- S'approprier le cadre réglementaire de la SSQVCT.
- Évaluer les risques professionnels.
- Analyser les situations dangereuses pouvant affecter la santé, la sécurité et la QVT.
- Élaborer et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER).
- Élaborer et suivre un plan d'action d'amélioration de SSQVCT.

### Pour qui

- Référent SSQVCT, Responsable QVCT.
- DRH - RRH, élu du CSE/CSSCT.
- Responsable développement durable / RSE.
- Salarié désigné (article L4644-1).

### Évaluation

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

### Prérequis

Pour s'inscrire à la certification, le candidat doit :

- Avoir suivi l'intégralité du parcours de formation préparant à la certification.
- Avoir une expérience en entreprise d'une année au minimum et avec des connaissances et aptitudes sur les risques psycho-sociaux et professionnels de l'entreprise.
- Avoir un projet d'engagement dans la politique sociale de l'entreprise.

## Programme

### 1 - Avant

- Une vidéo : "RSE : l'axe social".

### Partie 1 : Mettre en place la démarche santé, sécurité et qualité de vie et conditions de travail (SSQVCT) de son organisation (3 jours)

#### 1 - Jour 1 : Définir le rôle et les enjeux du référent santé, sécurité, qualité de vie et conditions de travail (SSQVCT) de son organisation

- Les enjeux de la SSQVCT : humains, économiques, juridiques, sociaux et d'image.
- Définir les termes : QVT, RPS, stress, harcèlement, bien-être, santé au travail.
- Définition des signes d'alertes : absentéisme, fatigue, turn-over, manque de motivation.
- Préciser les missions et clarifier le rôle du référent en SSQVCT dans l'organisation.
- Les acteurs internes et externes de la SSQVCT.

#### 2 - Jour 2 : Appréhender les risques juridiques et la réglementation en santé, sécurité au travail

- Repérer et appliquer la réglementation applicable à son activité.
- Intégrer les référentiels SSQVCT (ANI, RSE, ISO).
- Connaître les responsabilités civiles et pénales et la délégation de pouvoir.
- Obligations liées aux accidents du travail et à la maladie professionnelle.
- La procédure d'alerte pour danger grave et imminent (DGI).
- Les obligations documentaires et administratives.

#### 3 - Jour 3 : Évaluer les risques professionnels

- Les enjeux de l'évaluation des risques et de la déclaration unique (DU).
- L'identification des risques et les critères de l'évaluation.
- Intégrer les risques spécifiques (RPS, TMS et pénibilité) et les remontées de situations dangereuses.
- Mettre à jour le document unique de son organisation, le faire vivre et en faire un outil stratégique.
- Prévenir les risques en cas d'intervention d'entreprises extérieures.
- Anticiper une crise et gérer les situations d'urgence.

#### 4 - Activités à distance

## Le +

- Formation complète et concrète.
- Nombreux exemples et études de cas issus de l'entreprise.
- Des activités intersessions pour préparer la mise en œuvre.
- Des vidéos pour approfondir certaines thématiques.
- Chaque participant établit sa feuille de route pour mettre en place sa démarche SSQVCT.

- + Trois @experts : "Les 9 principes de prévention en matière de santé sécurité", "Risques routiers" et "Les risques psychosociaux".

- Une vidéo : "Le document unique".

#### + Mise en application pratique :

- Travail intersession : faire une évaluation des risques professionnels de son organisation.

### Partie 2 : Faire vivre la démarche santé, sécurité, qualité de vie et conditions de travail (SSQVCT) de son organisation (2 jours)

#### 1 - Jour 4 : Élaborer le programme annuel de prévention (PAPRI Pact)

- Mettre en place des objectifs de bien-être et de performance.
- Établir son programme de prévention à partir de l'analyse des risques (PAPRI Pact).
- Établir le programme de formation, sensibilisation et communication pour impliquer les parties prenantes.
- Engager des actions correctives efficaces en cas d'accident du travail.

#### 2 - Jour 5 : Animer la démarche santé, sécurité, qualité de vie et conditions de travail (SSQVCT) de son organisation

- Choisir et suivre les indicateurs SSQVCT pour évaluer la performance de sa démarche.
- Construire et piloter ses tableaux de bord et indicateurs à suivre.
- Associer les salariés à l'amélioration continue du dispositif SSQVCT.
- Mesurer et suivre les impacts sur le plan organisationnel, relationnel et économique.
- Mettre à jour sa démarche SSQVCT sur la base des principes de l'amélioration continue.

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9615](http://cegos.fr/9615)

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

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

- + Une vidéo : "La prévention juridique du harcèlement moral".

## La certification Sciopraxi (en option, hors inscription via

950 €<sup>HT</sup>

Réf. 9706

La certification «Exercer une mission de référent Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail (QVCT)» permet la reconnaissance de vos compétences en lien avec la gestion des activités de protection et de prévention des risques professionnels au travail.

Descriptif des compétences constituant la certification :

- Concevoir et mettre en œuvre des dispositifs favorisant un climat de travail serein.
- Identifier les facteurs de stress et proposer des actions de régulation adaptées.
- Soutenir les équipes dans le développement de pratiques professionnelles respectueuses de la santé mentale.

Voir le détail de la certification, les conditions d'admission et les modalités d'inscription sur [www.cegos.fr/9706](http://www.cegos.fr/9706) et sur le site de France Compétences <https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/6262/>

## CPF

Pour toute inscription à cette formation via le CPF, le passage de la certification "Exercer une mission de référent Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail (QVCT)", enregistrée au Répertoire Spécifique (code RS6262) est obligatoire. Le prix de la certification, incluant les frais d'examen, est déjà intégré au tarif affiché sur [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

# Santé-sécurité : les points clés de la réglementation

Cadre juridique, obligations, interlocuteurs internes et externes

Nouvelle formule

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 450 €HT**

Niveau : Fondamental

Réf. **6259**

Le +

- Études de cas.
- Plan d'action pour la mise en conformité de son organisation.
- Traduction opérationnelle des obligations réglementaires en matière de santé et de sécurité.

## Objectifs professionnels

- Connaître la réglementation en santé et sécurité.
- Appliquer les obligations propres à son organisation.

## Pour qui

- Responsable de site/d'établissement, DRH/RRH, Responsable de production, Services Généraux, Qualité Sécurité Environnement (QSE), Référent et Animateur Santé Sécurité et Salarié(e) compétent(e) en santé, sécurité au travail.

## Programme

### 1 - Activité à distance

- + Une vidéo : "La prévention, base de la dynamique QSE".

### 2 - Santé sécurité : la réglementation applicable

- Le droit en santé et sécurité au travail et les textes applicables.

### 3 - Les risques juridiques

- Responsabilité civile et pénale.
- Délégation de pouvoir.
- Obligations liées aux accidents du travail et à la maladie professionnelle.
- Les procédures d'alerte.

### 4 - Les principales obligations de l'entreprise en santé et sécurité

- L'obligation générale de prévention.
- L'évaluation des risques.
- Les obligations administratives et périodiques.

- Les locaux et les lieux de travail.
- La visite médicale.
- Le travail temporaire.
- L'information et la formation des salariés.
- Les interventions d'entreprises extérieures.

### 5 - Améliorer les conditions de travail des salariés

- La démarche de prévention en SSCT.
- La pénibilité.

- Les RPS (Risques psychosociaux) et les TMS (Troubles Musculo Squelettiques).

### 6 - Relations avec les acteurs

- Acteurs internes : référent santé et sécurité, CSE, CSSCT, référent harcèlement sexuel et agissements sexistes.
- Acteurs externes : médecine du travail, inspection du travail, Carsat, Cramif.

### 7 - Activité à distance

- + Un @expert : "Les 9 principes de prévention en matière de santé sécurité".

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/6259](http://cegos.fr/6259)

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

# Guide pratique de l'ISO 45001

Déployer la norme internationale en Santé Sécurité au Travail

Nouvelle formule

**4REAL**  
REAL EFFICIENT ADAPTED LEARNING

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 690 €HT**

Niveau : Fondamental

Réf. **8877**

Le +

- Alternance de travaux d'analyse de la norme et des bonnes pratiques.
- Remise de la norme.

## Objectifs professionnels

- Analyser les exigences de l'ISO 45001, en repérer la logique et les points clés.
- Identifier les moyens concrets à mettre en œuvre dans l'entreprise pour y répondre.

## Pour qui

- Directeur, responsable, animateur santé-sécurité, référent, auditeur sécurité.
- Chef de projet certification ISO 45001.

## Programme

### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation.

### 2 Pendant - En groupe

- 1 - L'essentiel de l'ISO 45001**
  - Enjeux et vocabulaire associé.
- 2 - Chapitre 4 : contexte de l'organisme**
  - Analyser le contexte interne/ externe de l'entreprise.
  - Domaine d'application.
  - Notion de parties intéressées.
  - Les éléments clés du système.
- 3 - Chap. 5 et 6 : leadership participation, planification**
  - Rôle clé de la direction générale, formulation de la politique SST. Définir les responsabilités.
  - Consultation et participation.
  - Évaluation des risques SST.
  - Points clés de la réglementation.
  - De la politique aux objectifs SST, la planification des actions.
- 4 - Chap. 7 et 8 : support et activités opérationnelles**
  - Fournir les ressources adaptées.
  - Sensibiliser, communiquer. Assurer la compétence du personnel.
  - Les informations documentées.
- 5 - Chap. 9 et 10 : évaluation et amélioration des performances**
  - Planification et maîtrise opérationnelle.
  - Cas de l'externalisation et achats.
  - Les situations d'urgence.
- 6 - Réussir sa certification**
  - Créer un plan de surveillance, les audits internes SST. La conformité réglementaire. La revue de la direction.
- 3 Après - Mise en œuvre**
  - + Un @expert, deux vidéos et 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/8877](http://cegos.fr/8877)

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

# CSSCT/CSE (Entreprises > 50) Formation initiale en santé, sécurité et conditions de travail

Formation obligatoire agréée par le Ministère du Travail

Nouvelle formule

Best

4REAL

REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

**5 jours (35h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**2 950 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Fondamental

Réf. **9416**

## Objectifs professionnels

- Maîtriser les rôles, missions et moyens du CSE.
- Repérer les risques et s'approprier les méthodes et outils pour jouer son rôle de préventeur.
- Être un acteur proactif de la santé et de la sécurité au travail et contribuer à la politique de prévention.

## Pour qui

- Élu(e)s du CSE (titulaires et suppléants) effectuant leur premier mandat au sein d'entreprises de plus de 50 salariés.
- Membres de la CSSCT effectuant leur premier mandat.

## Évaluation

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

## Prérequis

- Aucun.

## Dispositif pédagogique

- Identification des problématiques individuelles. Alternance d'animations en plénière, sous-groupe et en individuel. Études de cas. Exercices d'application. Travaux individuels de transposition. Plan d'actions pour retour dans la structure.

## Programme



### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation.



### 2 Pendant - En groupe

#### PARTIE 1 : JOURS 1 - 2 ET 3

##### 1 - Enjeux, acteurs et fonctionnement du CSE

- Identifier l'importance des enjeux santé : sécurité et conditions de travail au sein de l'organisation pour y répondre
- Maîtriser les rôles, les missions et les moyens du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail
- Organiser les réunions du CSE en lien avec la SSCT.
- Articuler le fonctionnement du CSE et de la CSSCT

##### Cas pratiques pour identifier les moyens, les missions et le fonctionnement du CSE et un quiz pour s'approprier les aspects juridiques.

##### 2 - Repérer les risques de son organisation et identifier les principales obligations en santé et sécurité

- Identifier et évaluer les risques
- Savoir rechercher les informations liées aux risques des secteurs et aux obligations en santé et sécurité.
- Responsabilités pénale et civile de l'employeur.

##### Un quiz sur les réglementations en santé et sécurité.

##### 3 - Être acteur dans la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail

- Agir en cas de droit d'alerte.
- Différencier accident de travail et maladie professionnelle
- Mener des enquêtes
- Réaliser des inspections : grilles d'inspection, étapes et compte-rendu d'inspection.



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

- + Deux @expert : "Les 9 principes de prévention en matière de santé sécurité" et "RSE : l'axe social".
- + Un programme de renforcement : "Un défi par semaine pendant 7 semaines".

## Le +

- De nombreux exercices, cas pratiques et mises en situation au plus proche des situations de travail.
- Une vidéo pour approfondir le thème de la prévention des RPS.

### Étude de cas "dangers graves et imminents", construction d'une grille d'inspection et exercice sur l'élaboration et l'exploitation d'un arbre de causes.

#### 4 - Activité à distance

- Un @expert : "CSSCT : contribuer à la prévention des RPS".

#### PARTIE 2 : JOURS 4 ET 5

##### 1 - Identifier les RPS et agir

- RPS : de quoi parle-t-on ?
- Les facteurs de risques psychosociaux.
- Rôle du CSE dans la démarche RSE.
- Rôle du CSE dans la politique QVCT pour limiter les RPS.
- Auditer le risque psychosocial
- Les étapes d'une démarche de prévention

##### Élaboration d'une grille d'analyse sur le rôle des élus dans la mise en œuvre de la prévention RPS et vidéos sur les problématiques RPS.

##### 2 - S'appuyer sur la documentation et les reportings pour construire un programme de prévention

- Analyser les informations et les documents SSCT
- Identifier les situations SSCT nécessitant de recourir à l'information ou à la consultation du CSE
- Élaborer le plan d'actions du CSE

##### Quiz sur les règles d'information / consultation du CSE - Cas fil rouge Rendre un avis.

Formation agréée  
Ministère  
du Travail

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9416](https://cegos.fr/9416)

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

# CSE (Entreprises 11 à 49) Formation initiale en santé, sécurité et conditions de travail

Formation obligatoire agréée par le Ministère du Travail

Nouvelle formule

Best

4REAL

REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

**5 jours (35h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**2 850 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Fondamental

Réf. **9417**

## Objectifs professionnels

- Maîtriser les rôles, missions et moyens du CSE.
- Repérer les risques et s'approprier les méthodes et outils pour jouer son rôle de préventeur.
- Être un acteur proactif de la santé et de la sécurité au travail et contribuer à la politique de prévention.

## Pour qui

- Élu(e)s du CSE (titulaires et suppléants) effectuant leur premier mandat au sein d'entreprises de 11 à 49 salariés.

## Évaluation

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

## Prérequis

- Aucun.

## Dispositif pédagogique

- Identification des problématiques individuelles. Alternance d'animations en plénière, sous-groupe et en individuel. Études de cas. Exercices d'application. Travaux individuels de transposition. Plan d'actions pour retour dans la structure.

## Programme

**1**

### Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation.

**2**

### Pendant - En groupe

#### PARTIE 1 : JOURS 1 - 2 ET 3

##### 1 - Enjeux, acteurs et fonctionnement du CSE

- Identifier l'importance des enjeux santé, sécurité et conditions de travail au sein de l'organisation pour y répondre
- Maîtriser les rôles, les missions et les moyens du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail
- Organiser les réunions du CSE en lien avec la SSCT.

**Cas pratiques pour identifier les moyens, les missions et le fonctionnement du CSE et un quiz pour s'approprier les aspects juridiques.**

##### 2 - Repérer les risques de son organisation et identifier les principales obligations en santé et sécurité

- Identifier et évaluer les risques
- Savoir rechercher les informations liées aux risques des secteurs et aux obligations en santé et sécurité.
- Responsabilités pénale et civile de l'employeur.

**Un quiz sur les réglementations en santé et identification des risques de son organisation.**

##### 3 - Être acteur dans la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail

- Agir en cas de droit d'alerte.
- Différencier accident de travail et maladie professionnelle
- Mener des enquêtes

**3**

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

- + Deux @experts : "Les 9 principes de prévention en matière de santé sécurité" et "RSE : l'axe social".
- + Un programme de renforcement : "Un défi par semaine pendant 7 semaines".

## Le +

- De nombreux exercices, cas pratiques et mises en situation au plus proche des situations de travail.
- Une vidéo pour approfondir le thème de la prévention des RPS.

• Être acteur dans le domaine de la prévention : réaliser des inspections.  
**Étude de cas "dangers graves et imminents", construction d'une grille d'inspection et exercice sur l'élaboration et l'exploitation d'un arbre de causes.**

#### 4 - Activité à distance

- Un @expert : "CSSCT : contribuer à la prévention des RPS".

#### PARTIE 2 : JOURS 4 ET 5

##### 1 - Identifier les RPS et agir

- RPS : de quoi parle-t-on ?
- Les facteurs de risques psychosociaux.
- La QVCT comme facteur limitatif de RPS.
- Auditer le risque psychosocial
- Les étapes d'une démarche de prévention

**Élaboration d'une grille d'analyse sur le rôle des élus dans la mise en œuvre de la prévention RPS et vidéos sur les problématiques RPS.**

##### 2 - S'appuyer sur la documentation et les faits pour être force de proposition

- Analyser les informations et les documents SSCT

**Cas pratique sur l'accompagnement d'un changement organisationnel.**

Formation agréée  
Ministère du Travail

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9417](https://cegos.fr/9417)

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

**3 jours (21h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**2 150 €HT**

Niveau : Fondamental

Réf. **9418**

Le +

- 4REAL : des parcours axés sur la transposition en situation de travail.
- Une vidéo "Prévention juridique du harcèlement moral".

## Objectifs professionnels

- Exercer sa mission SSCT avec une forte valeur ajoutée pour se positionner comme un interlocuteur constructif et proactif.

## Pour qui

- Élu(e)s du CSE (titulaires et suppléants) en renouvellement de mandat
- Membres de la CSSCT en renouvellement de mandat.

## Programme

### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement.

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Cerner les missions du CSE sur la santé, sécurité et les conditions de travail

- Rôle du CSE en prévention des risques professionnels.
- Rôle du CSE dans la démarche RSE.
- Information.
- Consultation pour les entreprises de plus de 50 salariés.

- Les missions complémentaires

#### 2 - S'approprier le fonctionnement et les moyens du CSE

- Différencier les entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 50 salariés.
- Réunions obligatoires sur la santé et la sécurité au travail.
- Moyens mis à disposition.
- Droit d'alerte et recours à expertise.
- BDESE.
- Protection des élus.

#### 3 - Identifier les obligations et les responsabilités des acteurs

- Prévention et responsabilités.
- Se repérer dans les textes.

#### 4 - Collaborer avec les acteurs de la santé au travail

- Inspecteur du travail, services de santé au travail, CARSAT, ANACT, INRS...

#### 5 - Identifier les risques et améliorer les conditions de travail

- Aménagements, personne accidentée ou en situation de handicap, TMS, RPS...
- Moyens et actions de prévention

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Une vidéo, un @expert et un programme de renforcement.

Formation agréée  
Ministère  
du Travail

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9418](https://cegos.fr/9418)

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

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 650 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **9419**

Le +

- 4REAL : des parcours axés sur la transposition en situation de travail
- Deux vidéos : "La RSE pour tous", et "Les risques routiers".

## Objectifs professionnels

- Approfondir l'exercice de sa mission SSCT pour acquérir une plus forte valeur ajoutée et se positionner comme un interlocuteur constructif et proactif.

## Pour qui

- Membres de la CSSCT d'entreprises de plus de 300 salariés en renouvellement de mandat

## Évaluation

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

## Prérequis

- Aucun.

## Programme

### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement.
- + Une vidéo.

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Identifier les missions de la CSSCT en matière de santé sécurité et conditions de travail

- Rôle du CSE dans la démarche RSE.
- Missions déléguées par le CSE à la CSSCT.
- Analyser les risques, enquêter, inspecter.

- Identifier les points clés des accords et du règlement intérieur du CSE

#### 2 - Analyser les risques de son secteur et de son entreprise

- Analyser les risques sur un poste de travail.
- Analyser le document unique et le programme annuel de prévention.
- Améliorer ses inspections.

#### 3 - Bâtir un plan d'actions de prévention des risques

- Identifier les situations professionnelles à risques.
- Analyser les impacts des modes et organisation du travail.

#### 4 - Argumenter pour influencer les acteurs de la santé, sécurité au travail

- Dresser un bilan des actions.
- Préparer la réunion de la CSSCT, du CSE.
- Bâtir un argumentaire

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Une vidéo, un @expert et un programme de renforcement.

Formation agréée  
Ministère du Travail

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9419](https://cegos.fr/9419)

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

# L'ergonomie pour les non spécialistes

Améliorer les conditions de travail et réduire les risques santé et sécurité

**2 jours (14h)**

**Présentiel ou à distance**

+ accès au LearningHub

**1 550 €<sup>HT</sup>**

**Niveau** : Fondamental

**Réf. 8223**

**Le +**

- Apport méthodologique et nombreux cas concrets.
- Le diagnostic ergonomique d'un poste de travail.

## Objectifs professionnels

- S'approprier les notions de base de l'ergonomie.
- Identifier l'apport de l'ergonomie au travail.
- Intégrer les notions de rythme et de charge mentale.
- Améliorer l'aménagement des espaces de travail.

## Pour qui

- RRH, Cadre RH, Médecin du travail, Resp. santé sécurité, Membre CSSCT/CSE.

## Programme

### 1 - Maîtriser les notions de base de l'ergonomie

- Les connaissances fondamentales en ergonomie : postures, fréquences, efforts, risques de Troubles Musculo-Squelettiques.
- Les obligations réglementaires.
- L'écart entre travail prescrit et travail réel.
- Facteurs organisationnels et humains.
- Accessibilité du numérique.

### 2 - Pratiquer l'analyse ergonomique d'un poste de travail

- Le cas particulier des postes de travail assis.

- La spécificité liée aux postes de travail debout.
- Analyser une situation, un poste de travail et proposer des améliorations.
- Être attentif à l'aménagement matériel : mobilier, accessoires de travail et outils informatiques, éclairage, open space.

### 3 - L'ergonomie au service de la santé et du bien-être au travail

- Agir sur la charge mentale.
- Anticiper les facteurs de charge mentale : outil de mesure.
- Impact des rythmes de travail.
- Réaliser un diagnostic ergonomique.

## Évaluation

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

## Prérequis

- Aucun.

- L'ergonomie organisationnelle.
- Impliquer les acteurs : DRH, CSE, CSSCT, médecins du travail.

**Dates** : Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/8223](https://cegos.fr/8223)

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

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 690 €HT**

Niveau : Fondamental

Réf. **6783**

## Objectifs professionnels

- Maîtriser l'environnement du handicap au travail.
- Intégrer, accompagner la carrière, gérer les inaptitudes et maintenir dans l'emploi un travailleur en situation de handicap.
- Rédiger son plan d'actions annuel.

## Pour qui

- Référent Handicap en entreprise.
- DRH, RRH.
- Médecin du travail
- NB : cette formation n'est pas adaptée aux spécificités des Référents handicaps d'organismes de formation.

## Évaluation

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

## Prérequis

- Aucun.

## Dispositif pédagogique

- Identification des problématiques individuelles. Alternance d'animations en plénière, sous-groupe et en individuel. Études de cas. Exercices d'application. Travaux individuels de transposition. Plan d'actions pour retour dans la structure.

## Programme

### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation.

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Maîtriser l'environnement du handicap en milieu professionnel

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

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

- Les familles de handicap.
- Les moyens de compensation.
- Les financements.

#### 3 - Intégrer et accompagner la carrière

- La relation d'aide.
- L'évaluation des compétences.
- La sensibilisation du collectif.

### Le +

- Revue de tous les axes d'une politique handicap.
- Cas pratiques et jeux de rôles.
- Élaboration d'un plan d'actions personnalisé.

#### 4 - Appliquer la méthodologie du maintien dans l'emploi

- Repérer, signaler, qualifier.
- Prendre en charge et suivre.
- Maladies chroniques.

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

- Prendre contact et se présenter.
- Aborder le handicap.
- Communiquer sur la RQTH.

#### 6 - Rédiger son plan d'actions

- Analyser sa DOETH.
- Identifier les freins et les leviers.
- Définir ses actions prioritaires.
- Convaincre et mobiliser.

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

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

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/6783](http://cegos.fr/6783)

Formation proposée à **Paris, Aix en provence, Grenoble, Lyon, Marseille, Nice, Saint-etienne, Toulon, Classe à distance**

# Manager une personne en situation de handicap

## Réussir l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap

**1 jour (7h)**

**Présentiel ou à distance**

+ accès au LearningHub

**950 €HT**

**Niveau** : Perfectionnement

**Réf. 9603**

**Le +**

- Partage des expériences et des bonnes pratiques.
- Mise en place d'un plan d'action centré sur son approche managériale des personnes en situation de handicap.

### Objectifs professionnels

- Déconstruire les préjugés, les peurs et les stéréotypes autour du handicap.
- Favoriser l'intégration de la personne au sein de l'équipe.
- Adapter sa communication face au handicap.

### Pour qui

- Manager d'équipe.
- Chargé de mission handicap.

### Programme

#### 1 - Le handicap : travailler sur ses préjugés et stéréotypes

- Comprendre ce qu'implique le handicap.
- Points clés des lois Handicap en entreprise.
- Définir les multiples visages du handicap visible et invisible ...
- Déconstruire les stéréotypes autour du handicap.
- Appréhender les freins et les enjeux en tant que manager dans l'insertion d'un collaborateur en situation de handicap.
- Identifier les freins et inquiétudes pour son équipe, pour soi et pour son collaborateur.

#### 2 - Adapter sa posture de manager face à un collaborateur en situation de handicap

- Considérer et manager la personne indépendamment de sa situation de handicap.
- Trouver la juste posture managériale vis-à-vis de son équipe.
- Lever les résistances et les blocages à une bonne intégration du collaborateur.
- Réussir l'intégration d'un nouveau collaborateur en situation de handicap.

#### 3 - Maintenir dans l'emploi un collaborateur en situation de handicap

- Détecter les situations à risque pour le collaborateur et mettre en œuvre des solutions
- Informer sur les dispositifs mis en place dans le cadre de la politique handicap.
- Vérifier l'aménagement du poste, des tâches et du temps de travail.
- Associer l'équipe.

### Évaluation

- Évaluation des compétences en fin de formation via un questionnaire en ligne.

### Prérequis

- Aucun.

**Dates** : Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9603](https://cegos.fr/9603)

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

# Prévention des risques psychosociaux (RPS) pour RH et élus du personnel

RPS : cadre légal, facteurs de risque, diagnostic, prévention

4REAL  
REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 690 €HT**

Niveau : Spécialisation

Réf. **7767**

Le +

- Diagnostiquer les risques psychosociaux (RPS) de son organisation.
- Échanges de pratiques au travers d'ateliers de co-développement.

## Objectifs professionnels

- Décoder les mécanismes de souffrance au travail.
- Identifier les atouts et faiblesses de son organisation.
- Définir un plan d'action.
- Se doter d'outils de mesure de la prévention des RPS.

## Pour qui

- DRH, RRH, Membre de la CSSCT ou du CSE, toute personne impliquée dans la santé au travail.

## Programme

### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation et un @expert : "Les risques psychosociaux".

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Les risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ?

- Souffrance, stress, harcèlement, burnout, violence, incivilité...
- Mécanismes de construction.
- Symptômes et signes.

#### 2 - Le cadre juridique et les enjeux de prévention

#### 3 - Les facteurs de risques psychosociaux

- Facteurs sous la responsabilité de l'entreprise : politique RH, organisation, conditions de travail, culture d'entreprise.
- Les sources de bien être au travail.

#### 4 - Auditer le risque psychosocial de son entreprise

- Établir un diagnostic partagé.
- Identifier les forces et faiblesses.

#### 5 - Les étapes d'une démarche de prévention

- Les acteurs et le pilotage des RPS.
- Les 4 niveaux d'actions de la prévention.
- Bâtir un plan d'action adapté.

## Évaluation

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

## Prérequis

- Aucun.

#### 6 - Élaborer les outils de mesure de la prévention des RPS

- Communiquer sur les progrès.

#### 7 - Le bien-être au travail : levier de motivation et de performance

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un programme de renforcement, une vidéo "La prévention juridique du harcèlement moral" et un @expert "Les 9 principes de prévention en matière de santé sécurité".

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/7767](https://cegos.fr/7767)

Formation proposée à **Paris, Lyon, Nantes, 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

**1 590 €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 clefs du cadre juridique.
- Anticiper les situations à risques.
- Repérer les causes des RPS pour agir.
- Apporter une réponse managériale adaptée.

## 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 clefs.
- 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.

## Évaluation

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

## Prérequis

- Aucun.

- 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.

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

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

# Burn-out et épuisement professionnel : faire face aux risques

Burn-out, bore-out, brown-out,... détecter les symptômes, agir

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 550 €<sup>HT</sup>**

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'action individuel.

## Objectifs professionnels

- Comprendre les facteurs déclencheurs.
- Détecter les symptômes et repérer les changements de comportement.
- Accompagner les salariés en souffrance.
- Définir les plans de prévention et d'actions.
- Accompagner le retour au travail après un burn-out.

## Évaluation

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

## Prérequis

- Aucun.

## Programme

### 1 - Comprendre les mécanismes du burn-out

- Les liens entre RPS, stress chronique et épuisement professionnel.
- Les caractéristiques de l'épuisement professionnel (burn-out, bore-out, brown-out).

### 2 - Repérer les manifestations de l'épuisement professionnel et les facteurs de risque

- Repérer les premiers signes.
- Évaluer les facteurs de stress au travail d'un collaborateur.
- Détecter les étapes et les manifestations des risques.

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

### 3 - Définir les plans de prévention et agir

- S'approprier les 3 niveaux de prévention au travail (primaire, secondaire, tertiaire).
- Repérer les 3 cibles d'intervention : organisation, individu, interface individu/organisation.
- Construire un plan de prévention.
- Sensibiliser les managers.
- Faire face aux situations à risque.

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

- Mettre en place l'accompagnement d'un salarié en souffrance en posant le cadre : confidentialité, devoir d'alerte, besoin de soutien.
- Adopter la posture adaptée en accompagnement.
- Alerter les acteurs internes (DRH, médecins du travail, services sociaux).
- Solliciter les professionnels externes.

### 5 - Accompagner le retour du salarié après un burn-out

- Préparer le retour du salarié.
- Définir les actions et s'appuyer sur les ressources clés pour réussir la réintégration.

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

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

# Sensibilisation à la santé mentale

Troubles psychiques au travail : comprendre, prévenir, accompagner



**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 650 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Fondamental

Réf. **9660**

Le +

- Un panorama complet sur les troubles psychiques.
- Des outils et des repères pour identifier, agir et aider.
- Une vidéo sur les risques psychosociaux.

## Objectifs professionnels

- Identifier les principaux troubles psychiques.
- Maîtriser les obligations légales de l'employeur.
- Repérer les signaux faibles de souffrance psychique.
- Adopter une posture adaptée et agir en situations de crise.

## Évaluation

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

## Prérequis

- Aucun

## Pour qui

- Professionnel RH, Responsable/Référent QVCT

## Programme

### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement.

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Clarifier les notions de santé mentale et troubles psychiques

- Du bien-être au trouble psychiatrique.

#### 2 - Acquérir les repères essentiels pour comprendre les troubles psychiques

- Itinéraire des personnes concernées par les troubles psychiques au travail

- Spécificités des différents troubles, signes observables et conséquences au travail.
- Représentations sur la santé mentale.

#### 3 - Maîtriser les responsabilités légales de l'employeur

- Obligations de prévention.
- Obligation d'aménagement raisonnable.
- Risques environnementaux, organisationnels, managériaux.
- Risques individuels associés aux troubles psychiques.

#### 4 - Adopter une posture adaptée avec une personne en souffrance psychique

- Identifier les signaux faibles de difficulté ou de souffrance.
- Aborder le sujet de façon sensible.
- Amener la personne à se faire aider.
- Mobiliser les acteurs clés.
- Mettre en place les aménagements.

#### 5 - Faire face à une situation de crise

#### 6 - Créer un environnement de travail favorisant la santé mentale

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un @expert "Les risques psychosociaux".

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9660](https://cegos.fr/9660)

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

# RH : agir face aux incivilités et aux violences en entreprise

Outils pour préserver un environnement de travail respectueux

New

**1 jour (7h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**950 €HT**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **9658**

Le +

- De nombreux exemples.
- Des outils concrets pour repérer incivilités et violences et agir.
- Un espace d'échange entre pairs.

## Objectifs professionnels

- S'approprier les notions de violence au travail et leur cadre juridique.
- Evaluer les impacts organisationnels, collectifs et individuels de ces comportements.
- Agir face à des situations d'incivilités et de violence.
- Outiller l'organisation pour prévenir durablement.

## Pour qui

- Tout professionnel de la fonction RH.

## Programme

### 1 - Définir et comprendre les incivilités et les violences internes à l'organisation

- Cadre juridique.
- Distinguer incivilités, micro agressions et violences.
- Qualifier les comportements inappropriés sur la base de critères objectifs.
- Comprendre les mécanismes à l'origine de ces comportements (pression, stress, effet de groupe...).

### 2 - Agir face à des situations d'incivilité ou de violence

- Reconnaître les signaux faibles ou les signaux d'alerte.

- Réagir "à chaud" : posture RH, médiation.

- Poser le cadre : droits devoirs, limites, encadrement juridique et sanctions envisageables.

- Accompagner et soutenir un manager exposé dans son équipe (témoignage, désescalade, prise de parole).

- Restaurer la relation après la résolution de l'incident : analyse, régulation, communication.

### 3 - Evaluer les impacts des incivilités sur l'organisation, les équipes et les individus

- Conséquences sur la santé mentale, le collectif et la performance.

## Évaluation

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

## Prérequis

- Aucun

- Témoignages et retours d'expérience.

- Analyse de situations concrètes à partir d'exemples.

### 4 - Outiller les managers et les équipes pour prévenir durablement

- Outils et dispositifs internes (chartes, procédures, cellules d'écoute, régulation...).

- Sensibiliser et accompagner les managers et les équipes pour encourager les comportements adaptés.

- Co-construire une culture commune du respect.

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9658](http://cegos.fr/9658)

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

# Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir et faire face

Formation obligatoire pour les référents harcèlement sexuel

Best

1 jour (7h)

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

950 €<sup>HT</sup>

Niveau : Fondamental

Réf. 9032

## Objectifs professionnels

- Identifier le cadre et les risques juridiques.
- Définir et caractériser le harcèlement sexuel.
- Mettre en œuvre les dispositifs et outils de prévention.
- Savoir réagir en cas de harcèlement sexuel.

## Pour qui

- DRH, RRH, Manager, Membre du CSE, de la CSSCT, Médecin du travail, Référent sexisme et harcèlement sexuel.

## Évaluation

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

## Prérequis

- Aucun.

## Dispositif pédagogique

- Identification des problématiques individuelles. Alternance d'animations en plénière, sous-groupe et en individuel. Études de cas. Exercices d'application. Travaux individuels de transposition. Plan d'actions pour retour dans la structure.

## Programme

### Le +

- Des vidéos pour illustrer des cas de harcèlement sexuel, un quiz interactif.
- Outils et méthodes pour prévenir et faire face.
- Des exemples concrets pour caractériser le comportement.

### 1 - Caractériser et définir le sexisme et le harcèlement sexuel

- Définir le sexisme ordinaire et le harcèlement sexuel.
- S'appropriier le cadre juridique.
- Différencier séduction, agissement sexiste, harcèlement sexuel et agression sexuelle.
- Repérer les comportements à risque : du manager, du collaborateur, les différences culturelles.
- Conséquences psychosomatiques du harcèlement sexuel au travail : physique, psychique, troubles du comportement.

### 2 - Prévenir le harcèlement sexuel

- Les mesures réglementaires : convention collective, règlement intérieur, rôles de l'employeur et du référent.
- Les outils de communication : valeurs, charte du comportement, code de bonne conduite, procédure de plainte et rôle du management.

- Les mesures organisationnelles : aménagement des locaux, changement des équipes, déplacements professionnels.
- Les mesures individuelles, les comportements adéquats : tenue vestimentaire, propos et gestes, représentation extérieure.

### 3 - Réagir à un cas de harcèlement sexuel

- Écouter avec bienveillance et neutralité.
- Recueillir les faits, les preuves et des témoignages écrits.
- Comportements à adopter et erreurs à éviter.
- Prévenir un éventuel contentieux.

### 4 - Les recours possibles et les sanctions encourues

- Les recours : médecin du travail, représentants du personnel, organisations syndicales et inspections du travail.
- Les sanctions et actions disciplinaires : mutation, suspension temporaire, licenciement.
- Les pénalités.

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9032](https://cegos.fr/9032)

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

# Harcèlement moral : prévenir et faire face

Identifier les facteurs de risques et faire face aux situations de harcèlement moral



**1 jour (7h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**990 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Fondamental

Réf. **9359**

**Le +**

- Nombreuses illustrations et situations issues de l'entreprise.
- Jurisprudences de référence.
- Outils et méthodes pour faire face.
- Jeux de rôle.
- Une vidéo.

## Objectifs professionnels

- S'approprier le cadre juridique du harcèlement moral.
- Définir le harcèlement moral.
- Mettre en œuvre les dispositifs de prévention.
- Agir face à une situation de harcèlement moral.

## Pour qui

- DRH/RRH, référents harcèlement, managers, élus du CSE, membres de la CSSCT, médecins du travail.

## Programme

### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Caractériser et définir le harcèlement moral

- Cadre juridique.
- Les acteurs de la prévention et leurs obligations.
- Différencier harcèlement moral et pression professionnelle.
- Obligation de sécurité et de résultat.

#### 2 - Identifier les cas de harcèlement moral

- Harcèlement ascendant, descendant et horizontal.
- Agissements s'apparentant à du harcèlement moral.
- Techniques et profils de harceleurs, profil des victimes.
- Situations, environnements et méthodes managériales pouvant conduire à du harcèlement moral.

#### 3 - Réagir face à une situation de harcèlement moral

- Conduire un entretien avec un salarié qui se dit harcelé et avec un salarié présumé harceleur.
- Les acteurs ressources.

- Solutions adaptées et mesures disciplinaires.
- Prévenir un éventuel contentieux.
- Les recours et risques encourus.

#### 4 - Prévenir le harcèlement moral

- Mesures réglementaires.
- Outils de communication.
- Travail sur l'organisation.
- Formation du management.

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un programme de renforcement et une vidéo "La prévention juridique du harcèlement moral".

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9359](http://cegos.fr/9359)

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

# Entraînement pratique à la gestion des situations sexistes et discriminatoires

Conduire l'entretien avec le témoin, l'agresseur ou la victime

**1 jour (7h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**990 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **9488**

**Le +**

- Des mises en situation pratiques issues de cas réels.
- Un entraînement approfondi.
- Les participants repartent avec leur plan d'actions.
- De nombreuses illustrations.
- Les participants peuvent venir avec leurs cas.

## Objectifs professionnels

- S'entraîner à conduire des entretiens avec des victimes, auteurs présumés ou témoins d'agissements sexistes, discriminatoires ou de harcèlement moral.
- Acquérir les comportements et la posture.

## Pour qui

- DRH, RRH, managers, membres du CSE et de la CSSCT, médecin du travail, référent sexisme et harcèlement sexuel et/ou moral.

## Programme

### 1 - Identifier les étapes d'un entretien et les questions à poser à une victime présumée ou à un témoin, à partir de 3 situations

- Agissements sexistes.
- Remarques homophobes en public.
- Remarques sur l'apparence physique.

### 2 - S'approprier la méthodologie et s'entraîner à conduire les entretiens des 3 situations précédentes

- Phase d'accueil et d'écoute.
- Phase de questionnement et d'approfondissement.
- Phase de conclusion.

### 3 - Acquérir et approfondir les outils et la démarche pour conduire des entretiens efficaces

- Les biais de perception.
- L'écoute active.
- La communication non violente (CNV).
- La gestion des émotions.

### 4 - Conduire des entretiens dans les situations complexes

- Entretien avec l'auteur présumé de harcèlement sexuel ou moral.
- Entretien avec une victime présumée de harcèlement sexuel, harcèlement moral, discrimination.

## 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/9488](http://cegos.fr/9488)

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

## Classe virtuelle à distance

+ accès au LearningHub

450 €<sup>HT</sup>

Niveau : Fondamental

Réf. 9606

## Objectifs professionnels

- Identifier une situation relevant du harcèlement moral.
- Réagir face à une situation de harcèlement moral.
- Identifier les personnes ressources de l'organisation.

## Pour qui

- Manager.
- Toute personne exerçant en entreprise des secteurs publics ou privés.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne.

## Prérequis

- Aucun.

## Programme

### 1 - Définir le harcèlement moral et en repérer les signes

- Définition légale du harcèlement moral.
- Ce qui relève du harcèlement moral ou pas (harcèlement versus pression professionnelle...).
- Charge de la preuve et sanctions.

### 2 - Réagir de façon appropriée en tant que témoin ou en tant que victime de harcèlement moral

- Les signes de mal-être qui peuvent alerter et pousser à agir.

- Les réflexes à avoir, les écueils à éviter.
- Relever les indices permettant de caractériser le harcèlement moral.

### 3 - Identifier les personnes ressources au sein de votre organisation

- Savoir qui, quand et comment alerter.
- Responsabilité de l'employeur.
- Protection pendant la période d'investigation.

## Classes virtuelles

Retrouvez en temps réel les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9606](https://cegos.fr/9606)

# Recrutement et non-discrimination à l'embauche : formation obligatoire

Cadre juridique, mesures préventives et bonnes pratiques

4REAL  
REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

2 jours (14h)

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

1 690 €HT

Niveau : Perfectionnement

Réf. 8849

Le +

- Réalisation collective d'un mur digital pour synthétiser les bonnes pratiques.
- Des fiches outils et des illustrations concrètes.
- Élaboration d'un plan d'action individuel.

## Objectifs professionnels

- S'approprier le cadre juridique et les critères de non-discrimination.
- Sécuriser ses pratiques de recrutement.
- Sensibiliser le management aux bonnes pratiques.
- Mettre en œuvre les outils pour prévenir les risques.

## Pour qui

- Toute personne intervenant dans le processus de recrutement et maîtrisant les fondamentaux.

## Programme

### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation.

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Recrutement et non-discrimination à l'embauche : connaître le cadre juridique

- Critères de discrimination.
- Risques et sanctions encourues.
- Processus de recours et acteurs (Défenseur des Droits).
- Jurisprudence et arrêts.

#### 2 - Respecter la réglementation tout au long du processus de sélection

- Les risques à chaque étape.
- Règles de rédaction d'une annonce.
- Présélection et tri objectif des CV.
- Questionner en entretien.
- Tests et outils de sélection.
- Conservation des données (RGPD).
- Objectiver la période d'essai.

#### 3 - Objectiver son choix avec la méthode des faits significatifs

- Distinguer fait, opinion, sentiment.
- Évaluer les compétences comportementales.

## Évaluation

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

## Prérequis

- Aucun.

- Prendre des notes, rédiger un compte rendu.

- Faire un retour négatif aux candidats.

#### 4 - Réfléchir à son comportement de professionnel de recrutement

- Stéréotypes, préjugés, biais de la perception.
- Faire face à la subjectivité.

#### 5 - Analyser ses pratiques et mettre en place une politique d'égalité

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un programme de renforcement.

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/8849](http://cegos.fr/8849)

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

# Mettre en place une politique diversité et une culture inclusive

De la non discrimination à l'inclusion

4REAL  
REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

2 jours (14h)

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

1 750 €HT

Niveau : Perfectionnement

Réf. 9440

Le +

- Un autodiagnostic de ses pratiques.
- L'élaboration de son plan d'action.
- La comparaison aux pratiques du marché.
- Des illustrations et des outils concrets pour agir.

## Objectifs professionnels

- S'approprier le cadre juridique et le contexte sociétal.
- Identifier les conditions favorables à une politique diversité.
- Mettre en place et déployer une culture inclusive.
- Piloter la démarche : acteurs et indicateurs.

## Pour qui

- DRH / RRH / Chef de projet RH.
- Responsable diversité et inclusion.

## Programme

### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation.

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - S'approprier le cadre juridique et le contexte

- Pourquoi la diversité en entreprise ?
- La législation.
- Distinguer égalité, diversité et inclusion.

#### 2 - Identifier les conditions favorables à une politique diversité

- Faire un autodiagnostic de la maturité de son organisation.
- Les problématiques d'entreprise liées à la diversité.
- Les domaines RH où il faut prendre en compte la diversité.
- Identifier les freins potentiels.

#### 3 - Mettre en place et déployer une culture inclusive

- Identifier les bénéfices d'une culture inclusive par rapport à une politique diversité.
- Actionner les leviers d'une politique RH inclusive.
- Cerner les pratiques mises en place pour encourager la diversité et l'inclusion :

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne.

## Prérequis

- Aucun.

- Passer d'une politique diversité à une culture inclusive :

#### 4 - Piloter la démarche diversité et inclusion

- Identifier les acteurs ressources d'une politique D&I.
- Présenter et communiquer la démarche.
- Mettre en place et suivre les indicateurs.
- Lier inclusion et RSE.

### 3 Après - Mise en œuvre

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

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9440](http://cegos.fr/9440)

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

# Management inclusif

Faire de la diversité une richesse dans l'équipe

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 590 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **9205**

**Le +**

- Formation opérationnelle centrée sur les méthodes et outils pour un management inclusif efficace.
- Cas pratiques, mises en situation, jeux de rôle tout au long de la formation.

## Objectifs professionnels

- Intégrer les enjeux économiques et sociétaux.
- Identifier les différentes formes de diversité.
- Dépasser ses préjugés et stéréotypes.
- Manager de manière inclusive.

## Pour qui

- Tout manager ou responsable hiérarchique ou transversal.

## Programme

### 1 - Mesurer les enjeux du management inclusif et de la diversité

- Différencier les notions de diversité et d'inclusion.
- Prendre en compte les enjeux liés à l'attractivité et la rétention des talents.

### 2 - Intégrer le cadre législatif et sociétal

- Découvrir le champ des obligations légales de l'employeur
- Identifier les démarches volontaires possibles : charte de la diversité, labels, certification.

### 3 - Se positionner en tant que manager inclusif

- Définir les règles du jeu et les communiquer à son équipe.

- Adopter une démarche de prévention.

### 4 - Dépasser ses préjugés et stéréotypes

- Passer du mode automatique à l'intelligence adaptative pour lutter contre ses propres préjugés.

- Changer ses comportements face aux situations usuelles de discrimination.

### 5 - Encourager les multiplicités de points de vue dans son équipe

- Définir avec l'équipe des valeurs : intégration, accompagnement...

### 6 - Réaliser le portrait de son équipe

- Identifier les risques de discrimination au sein de l'équipe.

### 7 - Manager de manière inclusive

- Définir les règles de fonctionnement inclusive de l'équipe.
- Être garant de l'équité de traitement.

### 8 - Activité à distance

- + Un @expert : "Manager les nouvelles générations".

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne.

## Prérequis

- Aucun.

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

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

# Le leadership féminin

## De l'assertivité au leadership

4REAL  
REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 690 €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 questionnaire de positionnement avant la formation et une vidéo.

### 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 et un module d'entraînement.

## 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](http://cegos.fr/9080)

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

# Atelier : les 6 compétences du manager leader

Du manager au leader responsable



**1 jour (7h)**

**Présentiel ou à distance**

+ accès au LearningHub

**990 €HT**

**Niveau** : Perfectionnement

**Réf. 9495**

**Le +**

- Le format atelier permet, à partir de sa réalité et de son contexte professionnel, de travailler en mode intelligence collective, avec pour objectif de construire entre pairs une vision opérationnelle

## Objectifs professionnels

- Expérimenter les 6 compétences utiles au manager-leader.
- Adapter sa posture en fonction des situations professionnelles rencontrées.

## Pour qui

- Tout manager souhaitant développer ses compétences de leader.

## Programme

### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation et une vidéo.

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Montrer la voie, tracer le parcours

- Donner des repères pour définir la feuille de route avec son équipe.
- Organiser les points d'avancement individuels et collectifs.

#### 2 - Donner du sens aux missions de l'équipe

- Susciter une vision partagée et innovante.

- Associer chacun au projet pour générer l'engagement.

#### 3 - Développer la cohésion d'équipe

- Faire jouer les synergies et complémentarités des collaborateurs.

- Développer la coopération et l'esprit de solidarité dans l'équipe.

#### 4 - Envisager les situations avec un regard décalé

- Promouvoir l'expérimentation des idées innovantes.
- Apprendre collectivement des échecs pour progresser.
- Sortir des habitudes, repousser les limites.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne.

## Prérequis

- Aucun

### 5 - Développer des actions responsables avec son équipe

- Mesurer l'impact environnemental et sociétal des missions de l'équipe.
- Promouvoir la diversité et l'inclusion.

### 6 - Étendre son influence de leader

- Créer des connexions transverses en dehors de l'équipe.
- Développer son réseau professionnel.

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un programme de renforcement.

**Dates** : Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9495](https://cegos.fr/9495)

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

# Manager les nouvelles générations

Manager les générations Y et les Z



**1 jour (7h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**990 €HT**

Niveau : Fondamental

Réf. **9493**

Le +

- Formation opérationnelle centrée sur les méthodes et les outils pour un management efficace des générations Y et Z.

## Objectifs professionnels

- Adopter une posture managériale efficace et adaptée aux Y et Z
- Agir sur les leviers de motivation adéquats.

## Pour qui

- Manager ayant sous sa responsabilité des collaborateurs issus des générations Y et Z (18-35 ans)

## Programme

### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation.

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Inscrire les nouvelles générations dans leur relation au travail

- Comparer les générations X et Y par rapport aux autres générations.
- Décrire les caractéristiques des générations Y et Z, par rapport à leurs expériences sociétale, sociologique et de représentation du travail.

- Identifier les comportements typiques, les attentes et motivations des Y et des Z.
- Décrypter le rapport au travail des Y et des Z.

#### 2 - Adopter une posture managériale efficace face aux Y et Z

- Valoriser les forces et les compétences des Y et Z.
- Manager "comme un coach" autour du sens et des valeurs communes.
- Influencer sans être autoritaire, être assertif sans être directif.
- Intégrer le mode relationnel des Y et Z et leurs attentes par rapport aux relations hiérarchiques.

### 3 - Agir sur les leviers de motivation

- Identifier leurs sources réelles de motivation et les concilier avec les besoins de l'organisation.
- Donner du sens pour engager, stimuler les initiatives pour encourager.
- Importance de la RSE.

### 4 - Manager au quotidien les X ou Y

- Co-Construire un cadre de collaboration.
- Responsabiliser pour faire grandir.
- Donner des feedbacks constructifs.

### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un @expert.

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9493](http://cegos.fr/9493)

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

# Manager une équipe intergénérationnelle

Faire des complémentarités un facteur de performance

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 550 €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

- Identifier les caractéristiques des générations présentes dans l'entreprise
- Concilier aspirations des collaborateurs et objectifs d'entreprise en fonction des générations.
- Réussir la collaboration intergénérationnelle pour maximiser la valeur produite.
- Adapter son management à la diversité intergénérationnelle.

## 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.

### 3 - Réussir la collaboration entre les générations

- Décliner les pratiques managériales adaptées.
- 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.

### 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.

### 5 - Activité à distance

- + Un @expert : "Manager les nouvelles générations".

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

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

# Atelier : éthique et management

## L'éthique, nouvel enjeu du manager

4REAL  
REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

1 jour (7h)

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

990 €HT

Niveau : Perfectionnement

Réf. 9496

Le +

- Le format atelier permet, à partir de la réalité professionnelle, de travailler en mode intelligence collective, avec pour objectif de construire entre pairs une vision opérationnelle de la thématique.

### Objectifs professionnels

- Identifier les différentes dimensions de l'éthique.
- Situer son rôle de manager face à l'éthique.
- Agir et décider en respect de l'éthique.

### Pour qui

- Tout manager souhaitant instaurer une culture de l'éthique dans son équipe.

### Programme

#### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation.

#### 2 Pendant - En groupe

##### 1 - Identifier les différentes approches de l'éthique au sein des organisations

- Définir l'éthique managériale et ses finalités.
- Se situer dans le triptyque éthique "déontologie, utilitarisme, valeurs".
- Identifier les vertus qui fondent une approche éthique.

##### 2 - Construire une stratégie pour intégrer l'éthique dans ses pratiques personnelles

- Utiliser le cadre de la RSE pour développer l'éthique.
- Construire sa cartographie des besoins des parties prenantes.
- Cibler les pratiques constructives pour l'éthique managériale.

##### 3 - Identifier les dilemmes éthiques auxquels les managers sont confrontés

- Traiter un conflit d'intérêt : étude de cas.
- Surmonter un conflit de valeur : étude de cas.

- Faire face à un conflit d'objectifs : étude de cas.

##### 4 - Se positionner en tant que manager sur la question de l'éthique

- Se positionner personnellement à partir de ses propres valeurs.
- Partager sur son rôle managérial face à l'éthique.
- Construire son plan d'action.

#### 3 Après - Mise en œuvre

- + Une vidéo : "La RSE, c'est quoi ?" et un programme de renforcement.

Dates : Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9496](http://cegos.fr/9496)

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

# Manager une personne en situation de handicap

## Réussir l'inclusion des collaborateurs en situation de handicap

1 jour (7h)

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

950 €HT

Niveau : Perfectionnement

Réf. 9603

Le +

- Partage des expériences et des bonnes pratiques.
- Mise en place d'un plan d'action centré sur son approche managériale des personnes en situation de handicap.

### Objectifs professionnels

- Déconstruire les préjugés, les peurs et les stéréotypes autour du handicap.
- Favoriser l'intégration de la personne au sein de l'équipe.
- Adapter sa communication face au handicap.

### Pour qui

- Manager d'équipe.
- Chargé de mission handicap.

### Programme

#### 1 - Le handicap : travailler sur ses préjugés et stéréotypes

- Comprendre ce qu'implique le handicap.
- Points clés des lois Handicap en entreprise.
- Définir les multiples visages du handicap visible et invisible ...
- Déconstruire les stéréotypes autour du handicap.
- Appréhender les freins et les enjeux en tant que manager dans l'insertion d'un collaborateur en situation de handicap.
- Identifier les freins et inquiétudes pour son équipe, pour soi et pour son collaborateur.

#### 2 - Adapter sa posture de manager face à un collaborateur en situation de handicap

- Considérer et manager la personne indépendamment de sa situation de handicap.
- Trouver la juste posture managériale vis-à-vis de son équipe.
- Lever les résistances et les blocages à une bonne intégration du collaborateur.
- Réussir l'intégration d'un nouveau collaborateur en situation de handicap.

#### 3 - Maintenir dans l'emploi un collaborateur en situation de handicap

- Détecter les situations à risque pour le collaborateur et mettre en œuvre des solutions
- Informer sur les dispositifs mis en place dans le cadre de la politique handicap.
- Vérifier l'aménagement du poste, des tâches et du temps de travail.
- Associer l'équipe.

### Évaluation

- Évaluation des compétences en fin de formation via un questionnaire en ligne.

### Prérequis

- Aucun.

Dates : Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9603](http://cegos.fr/9603)

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

# Dispositifs de gestion de fin de carrière des seniors - secteur privé

Accompagner la fin de carrière des seniors

**1 jour (7h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**950 €HT**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **9609**

Le +

- Un panorama complet des différents dispositifs de gestion de fin de carrière.
- Une vulgarisation d'un sujet complexe qui apporte des solutions concrètes et pragmatiques dans le respect des seniors.

## Objectifs professionnels

- Comprendre les systèmes de retraite du secteur privé.
- Appréhender les conséquences des réformes des retraites.
- Identifier les différents dispositifs de fin de carrière.
- Accompagner les salariés dans leur transition.

## Pour qui

- DRH, RRH, membre du CSE.

## Programme

### 1 - Actualiser ses connaissances fondamentales des systèmes de retraite du secteur privé

- Fonctionnement du régime de base de la SS et du régime Agirc Arrco.
- Connaître les modalités de calcul de ces 2 régimes : acquisition des droits, nature des trimestres cotisés et validés.
- Les départs anticipés (carrières longues, handicap, incapacité et inaptitude).
- Calcul des pensions du secteur privé.
- Impact des réformes sur les dates de départ à la retraite.

### 2 - S'appropriier les différents dispositifs de fin de carrière

- Les dispositifs légaux en vigueur :
  - les rachats de trimestre ;
  - la retraite progressive ;
  - le cumul emploi retraite.
- Les dispositifs conventionnels ou négociés dans l'entreprise (accord GEPP, accord seniors) et leurs avantages et inconvénients :
  - congés de mobilité ;
  - congé de fin de carrière ;
  - temps partiel aidé ;
  - cessation anticipée d'activité ;
  - situation de licenciement économique et rupture conventionnelle collective (congé

de reclassement, chômage, mutuelle) ;

- impact sur la retraite des dispositifs ;
- transformation des indemnités de retraite en jours (CET de fin de carrière ou départ anticipé).

### 3 - Accompagner et conseiller les salariés seniors dans leur fin de carrière

- Identifier les étapes clés du départ en retraite : démarches, documents et timing à respecter.
- Points de vigilance liés à la mise en œuvre des différents dispositifs.

## 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/9609](http://cegos.fr/9609)

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

# Manager les seniors

Créer les conditions de la motivation et de l'engagement des seniors

**1 jour (7h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**950 €HT**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **9601**

Le +

- Mises en situation variées pendant la formation.
- Utilisation de l'intelligence collective et du co-développement pour résoudre les problématiques fournies par les participants.

## Objectifs professionnels

- Poser un diagnostic dans son équipe pour mieux accompagner et manager les seniors.
- S'affranchir des stéréotypes sur les seniors.
- Accompagner et maintenir la montée en compétences des seniors.

## Pour qui

- Tout manager d'équipe.
- Responsable des ressources humaines.

## Programme

### 1 - Établir le diagnostic de son équipe en termes d'accompagnement des seniors

- Valoriser "l'atout seniors" : expertise, prise de recul, connaissances, bonnes pratiques ...
- Effectuer le diagnostic de "séniorité" de son équipe.
- Créer une dynamique intergénérationnelle fondée sur la synergie des objectifs et des compétences.

### 2 - Maintenir et optimiser la montée en compétences des seniors

- Construire la cartographie des compétences des seniors dans son équipe.

- Identifier les compétences à développer en lien avec les parcours professionnels.
- Valoriser l'expertise et encourager la transmission des savoirs.

### 3 - Identifier et actionner les leviers d'engagement des seniors

- Valoriser le travail des seniors et exprimer sa reconnaissance.
- Redonner du sens au travail et créer une culture commune intergénérationnelle.
- Mettre en place des feedbacks réguliers et bienveillants et inciter les seniors à davantage s'exprimer.

### 4 - Améliorer les conditions de travail des seniors

## Évaluation

- Évaluation des compétences via un questionnaire en ligne en fin de formation.

## Prérequis

- Aucun.

- Mesurer les besoins d'adaptation des missions en fonction des besoins des seniors.

- Prendre en compte la santé physique et psychologique.

- Veiller à la qualité de vie au travail comme un élément favorisant l'engagement des seniors.

- Définir un plan d'action pour améliorer la qualité de vie au travail pour les seniors.

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9601](http://cegos.fr/9601)

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

# Santé au travail : préserver son équilibre

## Méthodes et pratiques pour entretenir son énergie

Nouvelle formule

2 jours (14h)

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

1 490 €HT

Niveau : Fondamental

Réf. 8220

Le +

- De nombreux cas pratiques.
- Outils et exercices pour traiter les manifestations du stress.
- Approche individualisée : chacun travaille sur ses propres facteurs de stress.

### Objectifs professionnels

- Comprendre les mécanismes du stress et les mécanismes d'usure physique.
- Repérer les signaux d'alerte et les facteurs de déséquilibre.
- Agir sur ses facteurs de stress.
- S'approprier des outils pour prendre soin de soi et préserver durablement sa santé.

### Programme

#### 1 - Identifier les mécanismes du stress et d'usure impactant la santé au travail

- Définir la santé globale.
- Identifier les piliers de la santé (physique, mentale, émotionnelle, relationnelle).
- Le stress et ses mécanismes.
- Identifier et comprendre ses émotions.

#### 2 - Repérer ses signaux d'alerte et ses facteurs de déséquilibre

- Les signaux d'alerte : impact global sur la santé.
- La charge mentale.
- L'épuisement professionnel.
- Les "voleurs de santé au travail".

- Repérer ses propres facteurs de stress et ses facteurs de risque.
- Identifier ses déclencheurs émotionnels, accepter ses émotions et les exprimer. % Mise en situation %

Elaborer la cartographie de ses agents stressants et de ses signaux d'alerte

#### 3 - Agir sur les facteurs de stress pour renforcer sa santé

- Identifier les 3 niveaux de besoins.
- Les fondamentaux : alimentation, hydratation, mouvement, sommeil, respiration.

- Les outils : méditation, cohérence cardiaque, relaxation, pensée positive.
- Les relations interpersonnelles et la préservation des interactions positives.

#### 4 - Préserver durablement sa santé

- Identifier et comprendre ses besoins.
- Réduire sa charge mentale et gérer les priorités.
- Adopter des routines et renforcer son hygiène de vie au travail.
- Aligner sens, motivation et valeurs personnelles.
- Mettre en place son plan d'actions.

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/8220](https://cegos.fr/8220)

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

# Gagner en bien-être au travail

## Les bonnes pratiques pour se ressourcer

4REAL  
REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

2 jours (14h)

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

1 590 €HT

Niveau : Fondamental

Réf. 9048

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.

### Objectifs professionnels

- Se détendre physiquement et mentalement au quotidien.
- Gérer ses émotions et remettre son esprit au calme.
- Évacuer les tensions.
- Se concentrer pour être présent.

### Pour qui

- Toute personne ayant la volonté d'apprendre à se détendre.

### Programme

#### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation, une vidéo : "Bonjour l'angoisse !" et un premier outil.

#### 2 Pendant - En groupe

##### 1 - Mieux comprendre le stress, son impact dans notre quotidien

- Définir le stress.
- Mesurer l'impact des émotions sur le corps et l'esprit.
- Faire le lien entre stress - émotions - corps - respiration.

##### 2 - Apprendre à relâcher la pression, se centrer

- Évacuer les tensions physiques et mentales face à une situation stressante.
- Sentir son corps.
- Développer sa conscience corporelle.

##### 3 - Remettre son esprit au calme

- Prendre conscience de sa respiration.
- Pratiquer le calme mental pour se préparer à un entretien.
- Être dans le moment présent, pratiquer la pleine conscience.

##### 4 - Se relaxer en profondeur

- Apprendre à se détendre physiquement, corporellement et émotionnellement.
- Se ressourcer en profondeur, récupérer de l'énergie.

##### 5 - Cultiver le lâcher prise face aux aléas du quotidien

- Faire de la place à ses différentes sources de satisfaction.
- Oser rire sans raison.
- Retrouver de la spontanéité.

#### 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/9048](https://cegos.fr/9048)

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

## Classe virtuelle à distance

+ accès au LearningHub

450 €<sup>HT</sup>

Niveau : Fondamental

Réf. 8939

## Objectifs professionnels

- Favoriser sa concentration grâce à une bonne définition de l'objectif d'une séance de travail.
- Mettre en place les conditions d'une concentration optimale.
- Développer sa capacité de concentration dans la durée.
- Se protéger des sollicitations pour travailler en continu sur un sujet.

## Pour qui

- Toute personne souhaitant développer sa capacité de concentration au bureau ou en télétravail.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne.

## Prérequis

- Aucun.

## Programme

### 1 - Découvrir les techniques essentielles pour favoriser sa concentration

- Découvrir les mécanismes de la concentration à l'aide de vidéos et d'exemples.
- S'approprier les méthodes et techniques pour doper sa concentration et accroître son efficacité.

### 2 - Expérimenter la technique POMODORO pour se concentrer sur ses tâches

- Mobiliser ses ressources et préparer son environnement pour sa prochaine séquence de concentration.

- Choisir et tester des solutions pour réduire la pollution sonore.
- Expérimenter des exercices de développement de l'attention.

### 3 - Bénéficier d'outils complémentaires pour développer sa concentration

- S'entraîner avec le groupe à protéger sa concentration des sollicitations intrusives.

## Classes virtuelles

Retrouvez en temps réel les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/8939](http://cegos.fr/8939)

## Classe virtuelle à distance

+ accès au LearningHub

450 €<sup>HT</sup>

Niveau : Fondamental

Réf. 8940

## Objectifs professionnels

- Choisir son rythme de télétravail, entre concentration et disponibilité aux autres.
- Optimiser son organisation personnelle à domicile.
- Utiliser des outils collaboratifs pour travailler à distance avec efficacité sans pénaliser le collectif.

## Pour qui

- Toute personne amenée à télétravailler occasionnellement ou régulièrement.

## Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne.

## Prérequis

- Aucun.

## Programme

### 1 - Choisir son rythme de télétravail, entre concentration et disponibilité aux autres

- Découvrir les 6 modes de travail pour les équipes dispersées.
- Organiser son agenda et ses activités pour plus de transparence et d'équilibre.
- Identifier les erreurs à éviter.

### 2 - Faire bon usage des outils collaboratifs

- Utiliser les outils numériques pour mieux collaborer à distance :
  - les outils pour partager de l'information, du contenu opérationnel ;

- les outils pour générer de l'information, du contenu opérationnel ;
- les outils pour faire circuler de l'information non opérationnelle ;
- les outils pour être créatif, innover ensemble.

### 3 - Optimiser son organisation personnelle à domicile

- Aménager son environnement de travail.
- Se mettre en condition de travail, même chez soi.

## Classes virtuelles

Retrouvez en temps réel les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/8940](https://cegos.fr/8940)

# Se coacher soi-même pour s'adapter au changement

Devenir son meilleur allié !



**3 jours (21h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**2 190 €<sup>HT</sup>**

Niveau : Spécialisation

Réf. **6693**

Le +

- Activités individuelles et personnalisables avec une méthode originale pour guider ses choix et ses actions.

## Objectifs professionnels

- Mobiliser son énergie de façon constructive.
- Diminuer sa résistance au changement.
- Agir avec flexibilité plus que par contrainte.

## Pour qui

- Cadre, manager, assistant(e), technicien et tout collaborateur souhaitant gagner en flexibilité et équilibre face au changement.

## Programme

### 1 Avant

- + Une vidéo, Un questionnaire de positionnement avant la formation.

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Se coacher soi-même pour mieux rebondir

- Décoder ses émotions.
- Orienter ses pensées et sa réflexion de façon constructive.

#### 2 - Puiser son énergie là où elle se trouve

- S'appuyer sur ses motivations intrinsèques.

- Boussole pour guider ses choix et ses actions.

- Aligner ses efforts quotidiens dans une perspective d'avenir.

#### 3 - Construire pas-à-pas ses objectifs pour atteindre ses buts

- Dessiner ses objectifs de manière constructive et créative.

- Mettre ses ressources à profit.

- Cerner les limites.

- S'ouvrir à de nouveaux potentiels.

#### 4 - Se dégager de ses propres freins

- Déjouer le sentiment d'échec.

- Représentations qui restreignent la capacité d'action.

#### 5 - Se voir sous un jour nouveau

- S'ouvrir à plus de clémence envers soi-même.

- S'autoriser à "se rêver" tel(le) que l'on souhaite devenir.

#### 6 - Se montrer tel que l'on veut être vu

- Oser des masques plus transparents.

- Éclairer ce que précisément les autres ne voient pas.

### 3 Après - Mise en œuvre

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

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/6693](http://cegos.fr/6693)

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

# Bien vivre les changements

## Faciliter sa propre acceptation du changement



**2 jours (14h)**

**Présentiel ou à distance**

+ accès au LearningHub

**1 650 €<sup>HT</sup>**

**Niveau :** Fondamental

**Réf. 6955**

### Objectifs professionnels

- Identifier les origines et les mécanismes du changement.
- Acquérir une capacité à accueillir positivement les projets de changement.
- Être acteur dans le processus de changement.

### Pour qui

- Toute personne ayant à faire face à une situation de changement.

### Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne.

### Prérequis

- Aucun.

### Dispositif pédagogique

- Identification des problématiques individuelles. Alternance d'animations en plénière, sous-groupe et en individuel. Études de cas. Mises en situation. Travaux individuels de transposition. Plan d'actions pour retour dans la structure.

## Programme

**1**

### Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation/ une vidéo.

**2**

### Pendant - En groupe

#### 1 - Identifier les caractéristiques des processus de changement

- Clarifier les facteurs ou événements à l'origine du changement et les impacts au plan individuel.
- Distinguer les différents niveaux de changement, pour les vivre de façon constructive.
- S'inscrire dans une dynamique de processus positif pour son propre changement.

#### 2 - Se préparer aux impacts du changement pour soi

- Clarifier ses propres représentations face au changement.
- Cerner ses réactions de stress induites par le changement.
- Élaborer les différents scénarios d'impact du changement pour se sécuriser.

**3**

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

## Dates en présentiel ou en classe à distance

Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/6955](http://cegos.fr/6955)

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

### Le +

- Une formation pour agir. Chacun construit son plan d'action personnel pour accueillir plus sereinement le changement.
- Les méthodes et les outils sont directement et rapidement applicables.

#### 3 - Faire face à ses résistances au changement

- Identifier ses propres comportements de résistance face au changement.
- Analyser ses réactions émotionnelles face au changement pour dépasser ses peurs.
- Dépasser les blocages pour se projeter dans une perspective de construction de son projet et de sa nouvelle identité.

#### 4 - Être acteur de son adaptation au changement

- Transformer ses résistances en ressources potentielles.
- Mettre en œuvre sa stratégie de réussite au travers d'un plan d'action à court et moyen terme.

# Développer sa résilience

## Surmonter l'incertitude et le changement

4REAL  
REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 590 €HT**

Niveau : Fondamental

Réf. **9349**

Le +

- Une formation pour agir et vous permettre d'anticiper et de prioriser les actions à mener dans un contexte complexe et d'incertitude.

### Objectifs professionnels

- Agir sur les leviers pratiques de résilience.
- Donner du sens à ses actions.
- S'engager positivement.
- Gérer son stress pour s'en protéger.

### Pour qui

- Toute personne souhaitant cultiver sa résilience.

### Programme

#### 1 Avant

- + Une vidéo : "J'y arriverai".

#### 2 Pendant - En groupe

##### 1 - S'approprier un modèle simple et pratique pour développer sa résilience

- Définir la résilience en milieu professionnel.
- Prévenir les risques.
- Mettre en œuvre son plan personnel résilience : "12 choses à faire".

##### 2 - Mobiliser ses ressources mentales

- Faire preuve d'objectivité et de rationalité.

- Penser positif.
- Agir avec volonté et stratégie.

##### 3 - Mobiliser ses ressources physiques

- Gérer son énergie, récupérer et se ressourcer.
- Gérer ses émotions.
- Gérer son stress.

##### 4 - Mobiliser ses ressources relationnelles

- Oser aller vers les autres.
- Inspirer confiance.
- Développer son réseau.

##### 5 - Mobiliser ses ressources personnelles

- Vaincre ses doutes et craintes personnelles.
- Renforcer son estime de soi.
- Satisfaire ses besoins.

#### 3 Après - Mise en œuvre

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

### 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/9349](http://cegos.fr/9349)

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

# 3h chrono pour se protéger des risques de l'hyperconnexion

Mettre en œuvre son plan personnel digital detox

3H  
CHRONO

### Classe virtuelle à distance

+ accès au LearningHub

**390 €HT**

Niveau : Fondamental

Réf. **9347**

### Objectifs professionnels

- Utiliser les outils numériques sans prendre des risques pour sa santé physique et mentale.
- Gérer son rapport au digital et à l'hyperconnexion.
- Faire de la déconnexion un moyen pour mieux travailler, en télétravail ou en entreprise.

### Pour qui

- Toute personne qui souhaite interroger son rapport au numérique et à l'hyperconnexion.

### Évaluation

- Évaluation des compétences acquises via un questionnaire en ligne.

### Prérequis

- Aucun.

### Programme

#### 1 - Faire le point sur sa consommation digitale

- Faire son bilan numérique quantitatif et qualitatif.
- Mesurer les impacts du digital sur 8 sphères de notre vie.
- Prendre en compte la spécificité du télétravail sur ses habitudes de connexion.

#### 2 - Bâtir son plan Digital Detox

- Faire ses choix de lâcher prise pour vivre équilibré avec le digital.
- Construire sa "routine" professionnelle et personnelle.

- Veiller à son équilibre émotionnel.

#### 3 - S'entraîner aux techniques de récupération

- Apprendre à lâcher-prise avec des "micro-pauses ressourçantes".
- Retrouver de l'énergie avec des techniques énergétiques.
- Déstresser grâce à la respiration.

### Classes virtuelles

Retrouvez en temps réel les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9347](http://cegos.fr/9347)

# Bâtir une stratégie d'équilibre vie pro - vie perso

Trouver son équilibre et savoir l'ajuster



**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 690 €HT**

Niveau : Fondamental

Réf. **9523**

Le +

- Des méthodes et outils pour bâtir et personnaliser sa stratégie d'équilibre vie pro-vie perso.

## Objectifs professionnels

- Identifier ce qui est important pour soi dans les deux domaines.
- Acquérir un fonctionnement agile de cet équilibre.
- Utiliser ses ressentis et ses émotions comme boussole intérieure.

## Pour qui

- Toute personne souhaitant trouver un meilleur équilibre vie pro-vie perso.

## Programme

### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation.

### 2 Pendant - En groupe

#### 1 - Identifier son fonctionnement et réinterroger ses représentations

- Comprendre comment un bon équilibre contribue à sa performance et à son bien-être.
- Identifier ses fonctionnements dans les sphères pro et perso.

- Interroger ses représentations pour s'ouvrir la possibilité de nouveaux comportements.

#### 2 - Passer du rapport au temps au rapport à l'énergie avec la théorie The Power of Full Engagement

- Découvrir les 4 dimensions de l'énergie.
- Choisir et initier de nouveaux rituels.
- Élaborer un plan d'action respectueux de ses besoins.

#### 3 - Construire et vivre un équilibre dynamique

- Se projeter pour mieux se représenter ce qui est bon pour soi.

- Utiliser des outils visuels pour booster sa motivation.
- Rester à l'écoute de ses ressentis et de ses émotions comme boussole intérieure.

#### 4 - Élargir sa sphère personnelle en investissant de nouvelles activités

- S'inspirer des équilibres et manières de faire des autres.
- Mettre son énergie dans de nouvelles activités qui font sens.
- S'autoriser à tester pour trouver le bon équilibre.

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9523](http://cegos.fr/9523)

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

# Manager le bien-être au travail dans son équipe

Créer les conditions de la confiance, de la coopération et du bien-être dans son équipe

**1 jour (7h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**950 €HT**

Niveau : Perfectionnement

Réf. **9602**

Le +

- Utilisation de l'intelligence collective et du co-développement pour résoudre les problématiques fournies par les participants.
- Exercices et cas pratiques.

## Objectifs professionnels

- Comprendre le bien-être au travail et réaliser le diagnostic pour son équipe.
- Pratiquer l'écoute active, valoriser les initiatives, instaurer un climat de confiance et de coopération.

## Pour qui

- Manager d'équipe.
- DRH et Responsable.

## Programme

### 1 - Diagnostiquer le niveau de bien-être au travail de son équipe

- Définir le bien-être au travail et son lien avec la performance des équipes.
- Mesurer les conséquences d'un bien-être dégradé au travail.
- Effectuer le diagnostic du niveau de bien-être au travail de son équipe.
- Appréhender les freins et les enjeux en tant que manager dans le développement du bien-être de son équipe.
- Construire des indicateurs et des alertes pour mesurer régulièrement le bien-être au travail et à la performance de son équipe.

### 2 - Adopter une posture de manager bienveillant

- Repérer les relations entre sens, motivation, engagement, satisfaction et bien-être.
- Donner du sens au travail et à la contribution de chacun.
- S'entraîner à l'écoute active et développer une culture du feedback.
- Exprimer sa reconnaissance, valoriser les initiatives, autonomiser et faire confiance.
- Encourager la coopération et le "care" entre collaborateurs.

## Évaluation

- Évaluation des compétences en fin de formation via un questionnaire en ligne.

## Prérequis

- Aucun.

- Créer des ambiances conviviales propices au bien-être et à la performance.

### 3 - Mettre en place des actions d'amélioration du bien-être de son équipe

- Analyser des exemples de bonnes pratiques en matière de bien-être pour soi et pour ses équipes.
- Travailler sur les facteurs de satisfaction et de motivation des collaborateurs afin de réduire les tensions perçues.
- Décider des différentes actions à mettre en place pour améliorer son bien-être, le bien-être de son équipe et pour gérer son énergie et l'énergie de ses collaborateurs.

**Dates :** Retrouvez les dates et les places disponibles en tapant [cegos.fr/9602](http://cegos.fr/9602)

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

# Réguler son énergie avec la méthode TOP<sup>®</sup>

## Mieux gérer sa fatigue pour une performance durable

4REAL  
REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 590 €HT**

Niveau : Fondamental

Réf. **9522**

Le +

- Approche expérientielle et pratique, validée depuis 30 ans (Méthode TOP<sup>®</sup>).
- Outils concrets et simples à intégrer dans votre quotidien.
- Plan d'action personnalisé.

### Objectifs professionnels

- Identifier ses sources et ses voleurs d'énergie.
- Savoir se dynamiser en fonction des besoins de la situation.
- Gérer son énergie de façon durable.

### Pour qui

- Toute personne souhaitant prévenir la fatigue et prendre soin de son énergie durablement.

### Programme

#### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation.

#### 2 Pendant - En groupe

##### 1 - Mieux comprendre sa fatigue pour être plus vigilant

- Identifier ses signaux de fatigue corporels, mentaux et émotionnels.
- Repérer ses sources et ses voleurs d'énergie.
- Comprendre le mécanisme de la fatigue et ses effets.

##### 2 - Se mobiliser rapidement en fonction des exigences de la situation avec les TOP<sup>®</sup>

- Savoir évaluer son niveau d'énergie et ses besoins immédiats.
- Disposer d'une boîte à outils pratique pour se dynamiser ou récupérer rapidement.

##### 3 - Mieux connaître son profil et optimiser sa veille et son sommeil

- Identifier son chronotype et ses besoins.
- Comprendre les clés de son sommeil.
- Développer ses capacités de récupération.

##### 4 - Établir son plan d'action

- Définir ses priorités pour préserver son capital énergie.
- Identifier ses pratiques et rituels pour s'engager dans un plan d'action personnalisé.
- Préserver son équilibre dans la durée.

#### 3 Après - Mise en œuvre

- + Un programme de renforcement : "Gérer sa fatigue avec la méthode TOP<sup>®</sup>".

### 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/9522](http://cegos.fr/9522)

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

# Être aidant d'un proche en situation de maladie, handicap ou dépendance

Se repérer, investir son rôle, garder un équilibre

Nouvelle formule

4REAL  
REAL • EFFICIENT • ADAPTED • LEARNING

**2 jours (14h)**

Présentiel ou à distance

+ accès au LearningHub

**1 590 €HT**

Niveau : Fondamental

Réf. **9631**

Le +

- Des outils concrets et simples à intégrer dans son quotidien.
- Un partage d'expériences avec le groupe et le formateur.
- 2 jours pour prendre du recul et vivre plus sereinement la relation aidant/aidé.

### Objectifs professionnels

- Se repérer dans l'écosystème des aidants.
- Prendre soin de soi et de son énergie dans la durée.
- Concilier ses rôles personnels et professionnels.
- Établir des relations de qualité avec le personnel de santé.

### Pour qui

- Toute personne en situation d'aidant auprès d'un proche.

### Programme

#### 1 Avant

- + Un questionnaire de positionnement avant la formation ; un module e-learning et un module d'entraînement.

#### 2 Pendant - En groupe

##### 1 - Se repérer dans l'écosystème des aidants

- S'approprier l'écosystème de l'aidance et les financements existants.
- Intégrer les associations, les groupes de parole.

##### 2 - Prendre soin de soi

- Expérimenter des techniques pour se ressourcer.
- Préserver énergie, temps, priorités.
- Savoir poser des limites.

##### 3 - Préserver sa relation avec le proche

- Prendre soin et réinventer la relation avec son proche aidé.
- Prendre en compte les besoins de la personne aidée.

##### 4 - Établir des relations de qualité personnel de santé / partenaires

- Poser un cadre clair/partagé.
- Exprimer besoins et demandes.

- Trouver l'équilibre aidant-aidé-personnel de santé et partenaires.

##### 5 - Préserver les relations

- Préserver son environnement, anticiper et gérer les conflits.
- Maintenir l'équilibre rôles pro et personnel sans culpabiliser.
- Savoir demander de l'aide.

#### 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/9631](http://cegos.fr/9631)

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

# Le Mag

Ne manquez pas  
les meilleurs conseils  
de nos experts

[cegos.fr/mag](https://cegos.fr/mag)

- Formation
- Management
- Fonction financière
- Commercial
- Marketing communication
- Projets
- Efficacité professionnelle
- Secteur public
- RSE





**cegos.fr**

Choisissez sur le site  
vos dates de formation  
en temps réel.

SUIVEZ-NOUS SUR

