



FORMATION * CONSEIL * RESSOURCES HUMAINES

Révéler le potentiel humain

CATALOGUE DE FORMATION

2026 - 2027

Relations sociales | Rémunération | Développement RH
Santé, sécurité & QVCT | Diversité & Inclusion

Développer les compétences pour accompagner les transformations des organisations.

Formations opérationnelles - Présentiel ou distanciel - Inter ou intra entreprise

Sommaire

Relations sociales

Communiquer avec le CSE **p. 4**

La négociation collective **p. 5**

Rémunération

Politique salariale **p. 6**

Les bases de la paie **p. 7**

Pilotage de la masse salariale et des budgets RH **p. 8**

Développement RH

Conduite d'entretien **p. 9**

Développement RH et entretiens professionnels **p. 10**

Recruter sans discriminer **p. 11**

Santé, sécurité et QVCT

Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) **p. 12**

Prévention des risques psychosociaux (RPS) **p. 13**

Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) **p. 14**

Gestion des conflits **p. 15**

Diversité & Inclusion

Prévenir les discriminations **p. 16**

Politique handicap en entreprise **p. 17**

Égalité professionnelle femmes-hommes **p. 18**

RSE appliquée aux Ressources Humaines **p. 19**

Développer les compétences pour accompagner les transformations des organisations

Notre positionnement

- Formations destinées aux professionnels RH, managers, dirigeants et représentants du personnel.
- Alternance d'apports théoriques, mises en situation, études de cas et échanges de pratiques.
- Objectif : une montée en compétences directement applicable en entreprise.

Modalités

- Formations sur mesure
- Présentiel ou distanciel
- Inter ou intra entreprise
- Animation interactive
- Support pédagogique remis à chaque participant

Nos engagements

- Des formations opérationnelles
- Des cas concrets
- Une pédagogie participative
- Des outils immédiatement réutilisables
- Une adaptation à vos enjeux

Communiquer avec le CSE

Relations sociales | 14 heures - 2 jours | Présentiel ou distanciel

Objectifs pédagogiques

- Comprendre le rôle, les missions et le fonctionnement du CSE.
- Identifier les obligations d'information et de consultation de l'employeur.
- Préparer et animer efficacement une réunion du CSE.
- Développer une communication constructive avec les représentants du personnel.
- Prévenir et gérer les situations de tension dans le dialogue social.

Public concerné

- Responsables RH
- Assistantes et assistants RH
- Managers
- Dirigeantes et dirigeants
- Relations sociales

Programme

Fonctionnement du CSE : missions, droits et obligations des élus ; obligations de l'employeur ; consultations obligatoires et moyens du CSE.

Organisation du dialogue social : préparer une réunion et un ordre du jour ; préparer les documents d'information ; élaborer un calendrier social.

Communication avec les élus : écoute active, reformulation, assertivité ; posture du représentant de l'employeur.

Situations sensibles : répondre aux objections ; désamorcer les tensions ; gérer les désaccords et instaurer la confiance.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Études de cas
- Échanges de pratiques
- Quiz interactifs

Mises en pratique

- Préparation d'une réunion CSE
- Jeux de rôle
- Études de cas
- Débriefing collectif

Évaluation

- Positionnement en début de formation
- Exercices et cas pratiques
- Validation des acquis
- Attestation de fin de formation

Les + de la formation

- Approche concrète fondée sur des situations réelles.
- Outils et bonnes pratiques immédiatement mobilisables pour renforcer le dialogue social.

Sur mesure possible

Inter ou intra entreprise

Support remis

Animation interactive

La négociation collective

Relations sociales | 14 heures - 2 jours | Présentiel ou distanciel

Objectifs pédagogiques

- Comprendre le cadre juridique de la négociation collective.
- Identifier les acteurs, leurs rôles et leurs obligations.
- Préparer une négociation avec les organisations syndicales.
- Construire une stratégie adaptée aux enjeux de l'entreprise.
- Sécuriser la conclusion, la révision ou la dénonciation d'un accord collectif.

Public concerné

- Responsables RH
- Assistantes et assistants RH
- Managers
- Dirigeantes et dirigeants
- Relations sociales

Programme

Cadre de la négociation : sources du droit du travail ; niveaux d'accords collectifs ; NAO et règles de validité.

Préparation : enjeux, stratégie et rapports de force ; arguments, objections et concessions.

Techniques de négociation : étapes d'une négociation ; styles de négociateurs ; influence, argumentation, coopération et écoute active.

Conclusion et sécurisation : accords majoritaires et minoritaires ; PV de désaccord ; révision, dénonciation et clauses clés.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Études de cas
- Échanges de pratiques
- Quiz interactifs

Mises en pratique

- Jeux de rôle RH / organisations syndicales
- Simulations de négociation
- Construction d'une stratégie
- Analyse de cas concrets

Évaluation

- Positionnement en début de formation
- Exercices et cas pratiques
- Validation des acquis
- Attestation de fin de formation

Les + de la formation

- Approche combinant droit social, stratégie et communication.
- Simulations inspirées de situations réelles en entreprise.

Sur mesure possible

Inter ou intra entreprise

Support remis

Animation interactive

Politique salariale

Rémunération | 14 heures - 2 jours | Présentiel ou distanciel

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux stratégiques d'une politique salariale.
- Concevoir une politique de rémunération cohérente, attractive et équitable.
- Choisir les leviers de rémunération adaptés aux objectifs de l'entreprise.
- Construire des grilles salariales et sécuriser les règles d'attribution.
- Piloter la politique salariale avec des indicateurs et audits de rémunération.

Public concerné

- Responsables RH
- Responsables rémunération et avantages sociaux
- Managers
- Dirigeantes et dirigeants

Programme

Fondamentaux : attractivité, fidélisation, performance ; équité interne, compétitivité externe, maîtrise budgétaire.

Rémunération globale : fixe, variable, primes ; avantages sociaux, QVCT ; épargne salariale et partage de la valeur.

Structuration : grilles salariales ; critères d'évolution et d'attribution ; situations d'inéquité et benchmark.

Cadre juridique et fiscal : obligations légales ; égalité professionnelle et transparence salariale ; sécurisation des décisions RH.

Pilotage : indicateurs, audit de rémunération ; écarts, risques et plan d'ajustement pluriannuel.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Études de cas
- Échanges de pratiques
- Quiz interactifs

Mises en pratique

- Analyse de politiques salariales
- Construction d'un mix de rémunération
- Élaboration d'une grille salariale
- Études de cas

Évaluation

- Positionnement en début de formation
- Exercices et cas pratiques
- Validation des acquis
- Attestation de fin de formation

Les + de la formation

- Approche globale mêlant stratégie RH, finance et droit social.
- Outils concrets pour construire une politique cohérente et soutenable.

Sur mesure possible

Inter ou intra entreprise

Support remis

Animation interactive

Les bases de la paie

Rémunération | 14 heures - 2 jours | Présentiel ou distanciel

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les principes fondamentaux de la paie.
- Lire, analyser et contrôler un bulletin de salaire.
- Identifier les principaux éléments de rémunération.
- Réaliser les calculs essentiels liés à la paie.
- Comprendre les cotisations sociales et les organismes de recouvrement.

Public concerné

- Gestionnaires de paie débutants
- Assistantes et assistants RH
- Responsables RH
- Toute personne souhaitant acquérir les bases

Programme

Fondamentaux de la paie : sources du droit, obligations employeur ; brut, net et net imposable ; mentions obligatoires du bulletin.

Temps de travail : mensualisation ; heures supplémentaires et complémentaires ; forfaits jours/heures, absences.

Éléments de rémunération : salaire de base ; primes, indemnités, avantages en nature ; variables de paie, participation et intéressement.

Calculs essentiels : brut, retenues pour absence, congés payés ; heures supplémentaires, cotisations, passage brut-net.

Cotisations et outils : cotisations salariales et patronales ; URSSAF, retraite, prévoyance, mutuelle ; DSN, logiciels, contrôles de cohérence.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Études de cas
- Échanges de pratiques
- Quiz interactifs

Mises en pratique

- Exercices de calcul de paie
- Analyse de bulletins
- Études de cas
- Quiz interactifs

Évaluation

- Positionnement en début de formation
- Exercices et cas pratiques
- Validation des acquis
- Attestation de fin de formation

Les + de la formation

- Formation opérationnelle pour comprendre les mécanismes essentiels de la paie.
- Nombreux exercices pour maîtriser les bases du bulletin de salaire.

Sur mesure possible

Inter ou intra entreprise

Support remis

Animation interactive

Pilotage de la masse salariale et des budgets RH

Rémunération | 14 heures - 2 jours | Présentiel ou distanciel

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes de la masse salariale et son évolution.
- Élaborer et piloter un budget RH.
- Identifier les principaux coûts directs et indirects des RH.
- Construire et suivre des indicateurs RH pertinents.
- Analyser les écarts budgétaires et proposer des actions correctives.

Public concerné

- Responsables RH
- Gestionnaires RH
- Contrôleuses et contrôleurs de gestion sociale
- Managers
- Dirigeantes et dirigeants de PME

Programme

Masse salariale : masse salariale brute, nette et chargée ; composantes de la rémunération ; facteurs d'évolution et calculs pratiques.

Coûts RH : coûts directs et indirects ; recrutement, formation, turnover, absentéisme ; impacts des RPS.

Budgets RH : budget social, recrutement, formation, intérim, CSE ; suivi du réalisé et analyse des écarts.

Indicateurs et mécanismes : masse salariale, salaire moyen, absentéisme, turnover ; effets niveau, masse, report, Noria.

Optimisation : contrats aidés, alternance ; cotisations, épargne salariale, aides à l'embauche.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Études de cas
- Échanges de pratiques
- Quiz interactifs

Mises en pratique

- Exercices de calcul
- Construction d'un budget RH
- Analyse d'indicateurs
- Études de cas

Évaluation

- Positionnement en début de formation
- Exercices et cas pratiques
- Validation des acquis
- Attestation de fin de formation

Les + de la formation

- Approche concrète du pilotage de la masse salariale et des budgets RH.
- Cas pratiques pour analyser les écarts et identifier les leviers d'optimisation.

Sur mesure possible

Inter ou intra entreprise

Support remis

Animation interactive

Conduite d'entretien

Développement RH | 14 heures - 2 jours | Présentiel ou distanciel

Objectifs pédagogiques

- Structurer efficacement tout type d'entretien professionnel.
- Adapter sa posture en fonction de la finalité de l'entretien.
- Maîtriser les techniques de communication, d'écoute et de questionnement.
- Conduire des entretiens à enjeux en sécurisant le cadre juridique et relationnel.
- Gérer les situations de tension, de négociation ou de conflit.

Public concerné

- Responsables RH
- Managers
- Dirigeantes et dirigeants
- Chargées et chargés de recrutement
- Toute personne conduisant des entretiens professionnels

Programme

Fondamentaux : types d'entretien, enjeux et finalités ; asymétries dans la relation ; étapes clés et erreurs à éviter.

Préparation : objectifs, négociable / non négociable ; réactions possibles ; posture et cadre de l'entretien.

Techniques : questionnement ; confrontation constructive ; annonce d'une décision et clôture.

Posture selon la situation : recrutement, professionnel, évaluation ; recadrage, disciplinaire, médiation, négociation.

Situations sensibles : tensions, objections, conflit ; négociation, médiation et conciliation.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Études de cas
- Échanges de pratiques
- Quiz interactifs

Mises en pratique

- Jeux de rôle
- Simulations d'entretiens
- Analyse de situations professionnelles
- Débriefing collectif

Évaluation

- Positionnement en début de formation
- Exercices et cas pratiques
- Validation des acquis
- Attestation de fin de formation

Les + de la formation

- Approche transversale applicable à tous les types d'entretiens.
- Équilibre entre communication, posture professionnelle et sécurisation juridique.

Sur mesure possible

Inter ou intra entreprise

Support remis

Animation interactive

Développement RH et entretiens professionnels

Développement RH | 7 heures - 1 jour | Présentiel ou distanciel

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux du développement des compétences en entreprise.
- Maîtriser le cadre réglementaire de l'entretien professionnel.
- Préparer et conduire un entretien professionnel structuré.
- Identifier les besoins de développement des collaboratrices et collaborateurs.
- Construire des plans d'actions favorisant l'évolution professionnelle et l'employabilité.

Public concerné

- Responsables RH
- Assistantes et assistants RH
- Managers
- Dirigeantes et dirigeants
- Personnes conduisant des entretiens professionnels

Programme

Développement RH : compétences, métiers et organisations ; employabilité et parcours professionnels ; acteurs et obligations de l'employeur.

Cadre réglementaire : obligations légales ; salariés concernés et échéances ; état des lieux à six ans ; différence avec l'entretien annuel.

Conduite de l'entretien : préparer et structurer les échanges ; identifier compétences et aspirations ; formaliser les engagements.

Plan de développement : besoins individuels et collectifs ; formation, VAE, CPF, bilan, tutorat, mobilité ; priorisation et suivi des engagements.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Études de cas
- Échanges de pratiques
- Quiz interactifs

Mises en pratique

- Préparation d'un entretien professionnel
- Jeux de rôle
- Analyse de situations
- Plan de développement des compétences

Évaluation

- Positionnement en début de formation
- Exercices et cas pratiques
- Validation des acquis
- Attestation de fin de formation

Les + de la formation

- Transforme l'entretien professionnel en outil de développement des compétences.
- Outils réutilisables pour préparer, conduire et formaliser les échanges.

Sur mesure possible

Inter ou intra entreprise

Support remis

Animation interactive

Recruter sans discriminer

Développement RH | 7 heures - 1 jour | Présentiel ou distanciel

Objectifs pédagogiques

- Comprendre le cadre juridique de la non-discrimination en recrutement.
- Identifier les situations à risque tout au long du processus.
- Structurer un recrutement objectif et équitable.
- Conduire des entretiens respectueux de l'égalité de traitement.
- Sécuriser les pratiques et limiter les biais de recrutement.

Public concerné

- Responsables RH
- Chargées et chargés de recrutement
- Managers recruteurs
- Dirigeantes et dirigeants
- Personnes participant au recrutement

Programme

Cadre juridique : critères de discrimination prohibés ; obligations de l'employeur ; responsabilités, sanctions, jurisprudence.

Recrutement objectif : compétences attendues ; offre d'emploi non discriminatoire ; critères objectifs et traçabilité.

Entretien de recrutement : préparation ; questions autorisées et interdites ; évaluation des compétences et du potentiel.

Prévention des biais : biais cognitifs et stéréotypes ; évaluation équitable ; diversification des pratiques et égalité des chances.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Études de cas
- Échanges de pratiques
- Quiz interactifs

Mises en pratique

- Analyse d'offres d'emploi
- Études de cas
- Jeux de rôle
- Analyse de situations de recrutement

Évaluation

- Positionnement en début de formation
- Exercices et cas pratiques
- Validation des acquis
- Attestation de fin de formation

Les + de la formation

- Allie exigences réglementaires et pratiques concrètes du recrutement.
- Outils pour sécuriser chaque étape du processus.

Sur mesure possible

Inter ou intra entreprise

Support remis

Animation interactive

Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Santé, sécurité et QVCT | 7 heures - 1 jour | Présentiel ou distanciel

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les obligations réglementaires liées au DUERP.
- Identifier et évaluer les risques professionnels.
- Élaborer ou mettre à jour un Document Unique conforme.
- Définir un plan d'actions de prévention adapté aux risques identifiés.
- Intégrer le DUERP dans une démarche globale de prévention.

Public concerné

- Responsables RH
- Managers
- Dirigeantes et dirigeants
- Référentes et référents santé-sécurité
- Membres du CSE et de la CSSCT

Programme

Enjeux du DUERP : principes généraux de prévention ; obligations de l'employeur ; responsabilités et sanctions.

Identification des risques : familles de risques ; risques physiques, chimiques, biologiques ; RPS et organisation du travail ; méthodes de cotation.

DUERP opérationnel : étapes de construction ; hiérarchisation et formalisation ; mise à jour, conservation et communication.

Plan de prévention : mesures adaptées ; priorisation et suivi ; mobilisation des acteurs ; amélioration continue.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Études de cas
- Échanges de pratiques
- Quiz interactifs

Mises en pratique

- Analyse de situations professionnelles
- Identification et cotation des risques
- DUERP simplifié
- Plan d'actions

Évaluation

- Positionnement en début de formation
- Exercices et cas pratiques
- Validation des acquis
- Attestation de fin de formation

Les + de la formation

- Transforme le DUERP en outil de pilotage de la prévention.
- Méthodes réutilisables pour élaborer ou mettre à jour le Document Unique.

Sur mesure possible

Inter ou intra entreprise

Support remis

Animation interactive

Prévention des risques psychosociaux (RPS)

Santé, sécurité et QVCT | 7 heures - 1 jour | Présentiel ou distanciel

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes et enjeux des RPS.
- Identifier les facteurs de risques au sein de l'organisation.
- Détecter les situations à risque et les signaux d'alerte.
- Mettre en œuvre des actions de prévention adaptées.
- Contribuer à une démarche durable de QVCT.

Public concerné

- Responsables RH
- Managers
- Dirigeantes et dirigeants
- Membres du CSE et de la CSSCT
- Référentes et référents QVCT

Programme

Comprendre les RPS : définition et catégories ; facteurs liés au travail ; obligations de l'employeur ; conséquences pour salariés et organisation.

Facteurs de risques : charge et organisation du travail ; relations de travail et management ; violences, harcèlement, équilibre des temps ; signaux individuels et collectifs.

Prévention : rôle des managers et RH ; prévention primaire, secondaire, tertiaire ; intégration dans le DUERP ; acteurs de la prévention.

Démarche opérationnelle : diagnostic ; plan d'actions ; sensibilisation ; indicateurs et évaluation.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Études de cas
- Échanges de pratiques
- Quiz interactifs

Mises en pratique

- Études de cas
- Identification de facteurs de risques
- Plan de prévention
- Débriefing collectif

Évaluation

- Positionnement en début de formation
- Exercices et cas pratiques
- Validation des acquis
- Attestation de fin de formation

Les + de la formation

- Aide à identifier les facteurs de risques avant les situations de souffrance.
- Outils pour construire une démarche adaptée à l'organisation.

Sur mesure possible

Inter ou intra entreprise

Support remis

Animation interactive

Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

Santé, sécurité et QVCT | 7 heures - 1 jour | Présentiel ou distanciel

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux de la QVCT.
- Identifier les leviers favorisant bien-être et performance durable.
- Intégrer la QVCT dans la stratégie de l'entreprise.
- Mettre en œuvre des actions concrètes d'amélioration des conditions de travail.
- Mobiliser les acteurs autour d'une démarche participative.

Public concerné

- Responsables RH
- Managers
- Dirigeantes et dirigeants
- Membres du CSE et de la CSSCT
- Référentes et référents QVCT

Programme

Comprendre la QVCT : principes et évolutions réglementaires ; enjeux humains, sociaux et économiques ; bénéfices pour les salariés et l'organisation ; actrices et acteurs de la démarche.

Leviers d'amélioration : conditions et organisation du travail ; relations professionnelles ; management et reconnaissance ; équilibre vie professionnelle / personnelle ; expression des salariés.

Démarche QVCT : diagnostic ; parties prenantes ; priorités d'action ; plan d'amélioration et indicateurs.

Culture durable : prévention des RPS ; engagement, coopération et dialogue social ; bonnes pratiques et amélioration continue.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Études de cas
- Échanges de pratiques
- Quiz interactifs

Mises en pratique

- Diagnostic QVCT
- Élaboration d'un plan d'actions
- Études de cas
- Débriefing collectif

Évaluation

- Positionnement en début de formation
- Exercices et cas pratiques
- Validation des acquis
- Attestation de fin de formation

Les + de la formation

- Approche globale santé au travail, engagement et performance durable.
- Outils concrets pour construire une démarche adaptée aux réalités de l'entreprise.

Sur mesure possible

Inter ou intra entreprise

Support remis

Animation interactive

Gestion des conflits

Santé, sécurité et QVCT | 7 heures - 1 jour | Présentiel ou distanciel

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes et causes des conflits professionnels.
- Identifier les différents types de conflits et leurs enjeux.
- Adopter une posture favorisant le dialogue et la désescalade.
- Utiliser des techniques de communication pour prévenir et gérer les situations conflictuelles.
- Mettre en œuvre des solutions durables pour préserver les relations de travail.

Public concerné

- Responsables RH
- Managers
- Dirigeantes et dirigeants
- Cheffes et chefs d'équipe
- Personnes amenées à gérer des conflits

Programme

Comprendre les conflits : définition, formes et facteurs déclencheurs ; conséquences sur les personnes et l'organisation ; signaux d'alerte.

Analyser la situation : besoins, intérêts et perceptions ; émotions dans le conflit ; comportements et freins au dialogue.

Outils de résolution : communication assertive ; écoute active, reformulation, questionnement ; gestion des émotions, négociation, médiation.

Prévention quotidienne : communication constructive ; coopération ; rôles, responsabilités et règles de fonctionnement ; culture de dialogue.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Études de cas
- Échanges de pratiques
- Quiz interactifs

Mises en pratique

- Analyse de situations professionnelles
- Études de cas
- Jeux de rôle
- Simulations d'entretiens de régulation

Évaluation

- Positionnement en début de formation
- Exercices et cas pratiques
- Validation des acquis
- Attestation de fin de formation

Les + de la formation

- Techniques immédiatement applicables pour prévenir, désamorcer et résoudre les conflits.
- Mises en situation pour développer des réflexes professionnels.

Sur mesure possible

Inter ou intra entreprise

Support remis

Animation interactive

Prévenir les discriminations

Diversité & Inclusion | 7 heures - 1 jour | Présentiel ou distanciel

Objectifs pédagogiques

- Comprendre le cadre juridique de la lutte contre les discriminations.
- Identifier les situations à risque dans les pratiques professionnelles.
- Prévenir les discriminations tout au long du parcours collaborateur.
- Adopter des pratiques RH équitables, inclusives et conformes.
- Promouvoir une culture de l'égalité de traitement et du respect de la diversité.

Public concerné

- Responsables RH
- Managers
- Dirigeantes et dirigeants
- Chargées et chargés de recrutement
- Membres du CSE

Programme

Comprendre les discriminations : définition juridique ; critères prohibés ; formes de discrimination ; obligations, risques et sanctions.

Situations à risque : recrutement, intégration, formation ; évolution professionnelle, rémunération ; conditions de travail et rupture du contrat.

Pratiques RH responsables : objectiver les décisions ; prévenir les biais et stéréotypes ; procédures équitables ; sensibilisation et culture inclusive.

Démarche de prévention : plan d'actions ; outils de prévention ; gestion des signalements ; indicateurs et amélioration continue.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Études de cas
- Échanges de pratiques
- Quiz interactifs

Mises en pratique

- Études de cas
- Jeux de rôle
- Identification des risques
- Élaboration d'un plan d'actions

Évaluation

- Positionnement en début de formation
- Exercices et cas pratiques
- Validation des acquis
- Attestation de fin de formation

Les + de la formation

- Allie réglementation, prévention et bonnes pratiques RH.
- Outils pour sécuriser les décisions et favoriser l'égalité de traitement.

Sur mesure possible

Inter ou intra entreprise

Support remis

Animation interactive

Politique handicap en entreprise

Diversité & Inclusion | 7 heures - 1 jour | Présentiel ou distanciel

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux du handicap en milieu professionnel.
- Maîtriser les obligations réglementaires de l'employeur.
- Développer une politique handicap favorisant l'inclusion et le maintien dans l'emploi.
- Identifier les acteurs, dispositifs et aides mobilisables.
- Mettre en œuvre des actions pour l'égalité des chances et l'accessibilité.

Public concerné

- Responsables RH
- Managers
- Dirigeantes et dirigeants
- Référentes et référents handicap
- Membres du CSE

Programme

Handicap en entreprise : situations de handicap ; représentations et idées reçues ; enjeux humains, sociaux et économiques ; cadre réglementaire et OETH.

Acteurs et dispositifs : référent handicap ; Agefiph et FIPHFP ; SPST et partenaires spécialisés ; aides techniques, humaines et financières.

Politique inclusive : recruter sans discriminer ; intégration ; maintien dans l'emploi ; aménagements raisonnables ; sensibilisation des équipes.

Démarche durable : plan d'actions handicap ; priorités et mesure des résultats ; valorisation des engagements ; lien avec diversité et inclusion.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Études de cas
- Échanges de pratiques
- Quiz interactifs

Mises en pratique

- Études de cas
- Solutions d'aménagement
- Plan d'actions handicap
- Débriefing collectif

Évaluation

- Positionnement en début de formation
- Exercices et cas pratiques
- Validation des acquis
- Attestation de fin de formation

Les + de la formation

- Allie réglementation, pratiques RH et accompagnement des parcours.
- Approche favorisant inclusion, maintien dans l'emploi et égalité des chances.

Sur mesure possible

Inter ou intra entreprise

Support remis

Animation interactive

Égalité professionnelle femmes-hommes

Diversité & Inclusion | 7 heures - 1 jour | Présentiel ou distanciel

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle en entreprise.
- Maîtriser les obligations légales de l'employeur.
- Identifier les situations susceptibles de générer des inégalités.
- Mettre en œuvre des pratiques RH favorisant l'égalité de traitement.
- Élaborer un plan d'actions pour promouvoir durablement l'égalité professionnelle.

Public concerné

- Responsables RH
- Managers
- Dirigeantes et dirigeants
- Membres du CSE
- Référentes et référents diversité

Programme

Enjeux et cadre : principes de l'égalité professionnelle ; cadre légal et réglementaire ; obligations de l'employeur ; bénéfices et sources d'inégalités.

Situations à risque : recrutement, rémunération, évolution ; accès à la formation, conditions de travail ; parentalité et temps de vie ; stéréotypes et biais de genre.

Pratiques RH équitables : objectiver les décisions ; égalité de traitement ; mixité des métiers ; sensibilisation managers et équipes ; prévention du sexisme.

Politique d'égalité : indicateurs de suivi ; Index égalité professionnelle ; plan d'actions ; suivi et évaluation ; diversité et inclusion.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Études de cas
- Échanges de pratiques
- Quiz interactifs

Mises en pratique

- Diagnostic des pratiques RH
- Études de cas
- Plan d'actions
- Débriefing collectif

Évaluation

- Positionnement en début de formation
- Exercices et cas pratiques
- Validation des acquis
- Attestation de fin de formation

Les + de la formation

- Allie réglementation, stratégie RH et bonnes pratiques opérationnelles.
- Outils pour renforcer l'égalité à chaque étape du parcours collaborateur.

Sur mesure possible

Inter ou intra entreprise

Support remis

Animation interactive

RSE appliquée aux Ressources Humaines

Diversité & Inclusion | 7 heures - 1 jour | Présentiel ou distanciel

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les principes de la RSE et leurs impacts sur les RH.
- Identifier le rôle stratégique de la fonction RH dans une démarche RSE.
- Intégrer les enjeux sociaux, environnementaux et éthiques dans les pratiques RH.
- Développer des politiques RH responsables favorisant engagement, inclusion et QVCT.
- Élaborer un plan d'actions RH contribuant à la performance durable.

Public concerné

- Responsables RH
- Managers
- Dirigeantes et dirigeants
- Référentes et référents RSE
- Membres du CSE

Programme

Enjeux RSE : principes fondamentaux ; cadre réglementaire et référentiels ; enjeux économiques, sociaux et environnementaux ; attentes des parties prenantes.

RSE dans les pratiques RH : recrutement responsable ; diversité, inclusion et égalité ; QVCT, compétences, dialogue social, santé-sécurité.

Politique RH responsable : stratégie RH durable ; indicateurs de suivi ; sensibilisation managers et équipes ; valorisation et communication des engagements.

Plan d'actions RSE : diagnostic et priorités ; objectifs mesurables ; mise en œuvre ; évaluation et amélioration continue.

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques
- Études de cas
- Échanges de pratiques
- Quiz interactifs

Mises en pratique

- Diagnostic des pratiques RH
- Études de cas
- Plan d'actions RSE
- Débriefing collectif

Évaluation

- Positionnement en début de formation
- Exercices et cas pratiques
- Validation des acquis
- Attestation de fin de formation

Les + de la formation

- Approche concrète pour intégrer la RSE dans les pratiques RH quotidiennes.
- Outils mobilisables pour développer une politique RH responsable et durable.

Sur mesure possible

Inter ou intra entreprise

Support remis

Animation interactive

Comment s'inscrire ?

1. Échanger sur votre besoin

- Contactez Sansa RH pour préciser votre contexte, votre public et vos objectifs.
- Un conseil peut être apporté pour choisir le format le plus adapté : inter, intra, sur mesure, présentiel ou distanciel.

2. Réserver la formation

- La réservation peut être effectuée via le formulaire d'inscription disponible sur le site web.
- Les modalités pratiques sont confirmées avant la formation : dates, horaires, format et accès aux supports.

Contact

06 69 65 74 91

contact@sansarh.fr

