



# FORMATION



**2026**

---

[rhseconseil.fr](http://rhseconseil.fr)

---



**RHSE**  
RICHESSE HUMAINE  
SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE



# SOMMAIRE



## Communication et Relations Interpersonnelles

1. Assertivité et confiance en soi	5
2. Communication Non Violente (CNV)	7
3. Communication bienveillante en management	9
4. Communication managériale	11
5. Intelligence émotionnelle	13
6. Méthode DISC	15



## Management et Leadership

7. Le management intermédiaire	17
8. Le management par la facilitation	19
9. Leadership	21
10. Management des managers	23
11. Management et intelligence collective	25
12. Management stratégique	27
13. Manager coach	29



## Prévention des risques et gestion des conflits

14. Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	31
15. Prévention des risques psychosociaux (RPS)	33
16. Sensibilisation des managers au harcèlement	35
17. Gestion de conflit et médiation	37
18. Gestion de conflit pour managers	39
19. Gestion de l'agressivité	41



## Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

20. Fondamentaux de la RSE et de la norme ISO 26000	43
21. RSE pour Ressources Humaines	45
22. Reporting RSE	47
23. Référent RSE	49
24. Mettre en place une démarche RSE dans mon entreprise	51
25. Marketing et communication responsable	53



## Ressources Humaines

26. Entretien annuel d'évaluation	55
27. Recrutement, diversité et discrimination	57
28. Recruter avec les réseaux sociaux	59
29. Mettre en place une démarche de tutorat	61
30. Développer sa marque employeur	63
31. Négociation sociale	65



## Gouvernance et stratégie d'entreprise

32. Stratégie d'entreprise	67
33. Conduite de réunion	69
34. Gestion de projet	71
35. Gouvernance partagée et prise de décision collective	73

# LE CABINET

Imaginé en 2021, puis fondé en 2022 à Bordeaux, RHSE Conseil est un cabinet de conseil et un organisme de formation.

**Nous croyons depuis les premiers jours que le développement humain en entreprise n'est pas une option, mais un atout majeur pour l'avenir : notre rôle est de l'activer.**

Trois valeurs fondamentales guident le développement du cabinet :

1. **Le partage** : réaliser, co construire et transmettre avec l'intention de faire grandir et développer
2. **L'intégrité** : être porté par un engagement sincère et éthique
3. **L'adaptabilité** : accompagner avec la conviction que chaque individu, chaque collectif et chaque organisation est unique



## Le mot des dirigeants



**Maxime PEYRON**

*« J'ai commencé mon parcours dans les ressources humaines, auprès d'équipes de terrain puis dans des projets d'envergure nationale. Ces années m'ont montré qu'une politique RH n'a de sens que lorsqu'elle s'incarne dans le quotidien des managers et des collaborateurs, et m'ont convaincu que la pédagogie et la transmission sont des leviers puissants de transformation.*

*Au fil du temps, j'ai élargi mon champ d'action vers la RSE, convaincu que placer les enjeux sociaux et environnementaux au cœur de l'entreprise et les traduire en actions concrètes et partagées crée du sens, renforce la performance et génère un réel impact.*

*En tant que fondateur de RHSE Conseil, j'ai souhaité que ces convictions guident chacune de nos formations. C'est sur cette base que nous accompagnons les managers pour qu'ils incarnent un leadership responsable, que nous donnons aux équipes des clés de coopération, que nous intégrons la RSE dans la gouvernance et que nous outillons la prévention des risques. Ces dimensions complémentaires façonnent des transformations concrètes, renforçant la cohésion, le sens et la performance au sein des entreprises que nous accompagnons. »*

*« Pendant plus de dix ans, mes fonctions de DRH dans un secteur exigeant m'ont amené à concilier les dimensions opérationnelles et stratégiques autour d'enjeux humains majeurs. J'y ai appris que la réussite d'une organisation repose avant tout sur la qualité de la communication, du management et de la qualité des relations interpersonnelles.*



**Edouard DEVIGNE**

*En créant RHSE Conseil, j'ai choisi d'élargir ce socle RH vers une approche plus globale, intégrant la responsabilité sociétale comme un levier essentiel de (ma) transformation. Mon parcours m'a ainsi conduit à élargir mon champ d'analyse à la RSE, convaincu que les enjeux sociaux et environnementaux doivent dialoguer avec la gouvernance, la stratégie et le management. C'est ce cheminement qui explique la diversité de notre catalogue : communication, management, prévention des risques, RSE, ressources humaines, stratégie... autant de thèmes qui se répondent et traduisent notre conviction que performance, responsabilité et dimension humaine sont indissociables. »*



# L'ORGANISME DE FORMATION

Notre ADN, notre promesse.

Nous n'imaginons pas notre organisme de formation comme un simple outil de transmission des savoirs : il doit être le vecteur de la transformation de vos pratiques, donner confiance aux personnes qui la vivent. C'est pourquoi nous privilégions des formats interactifs, où la théorie se met au service de l'expérience, et où chaque participant peut tester, expérimenter et s'approprier de nouveaux outils.

**La quasi- totalité de nos programmes sont adaptables à vos besoins**, en respectant bien évidemment les prérequis théoriques de chaque thématique.

Nous travaillons avec des formateurs qui savent combiner expertise et posture pédagogique : créer un climat de confiance, favoriser l'implication, susciter l'envie d'apprendre et s'adapter en permanence aux besoins des participants. **Chaque session est conçue comme un espace d'échanges et de progression collective, où l'énergie du groupe devient un levier d'apprentissage.**

L'écoute et l'analyse occupent une place centrale dans notre démarche. Les évaluations, les ressentis et les retours de nos stagiaires ne sont pas de simples formalités : ils alimentent en continu notre amélioration et nous permettent d'ajuster nos méthodes pour rester au plus proche des attentes du terrain.

Notre engagement est simple : **travailler avec intégrité, garantir la confidentialité des échanges et faire de chaque formation une expérience utile, concrète et respectueuse des personnes.**

Tous les apprenants en situation de handicap temporaire, permanent, ou qui souffrent d'un trouble de santé invalidant, sont accompagnés tout au long de leur formation, sous réserve que la nature du handicap soit compatible avec l'accessibilité des locaux et les contraintes des formations visées. Pour cela, il suffit de nous faire connaître cette situation dès l'inscription, notamment auprès de notre référent handicap, Maxime Peyron.

Nos actions de formation sont réalisées en conformité avec les textes du Code du travail (L. 6352-3 à L.6352-5, L. 6353-1, L. 6353-8 et L. 6353-9), les articles sur l'information des stagiaires (L. 6355-22, L.6353-8 et L.6353-3) et sur le règlement intérieur d'un Organisme de Formation (L. 6352-3, L.6352-4, R.6352-1, R. 6352-2, L. 6355-8, L. 6355-9). Le cabinet est certifié Qualiopi depuis 2024 pour les actions de formation.



## ASSERTIVITÉ ET CONFIANCE EN SOI

“

*Chez RHSE Conseil, nous sommes convaincus que le développement des compétences comportementales est une clé majeure de performance individuelle et collective. L'assertivité et la confiance en soi ne sont pas seulement des qualités interpersonnelles : elles constituent un levier d'équilibre, de leadership et de qualité de vie au travail.*

*Nous avons conçu cette formation pour offrir à chaque participant une expérience transformatrice : acquérir des outils concrets, prendre conscience de ses modes de communication et développer une posture affirmée et respectueuse.*

”

### **Nos convictions :**

- Chacun possède en lui les ressources nécessaires pour s'affirmer de manière constructive.
- L'assertivité est une compétence qui se travaille : elle allie conscience de soi, maîtrise des émotions et respect d'autrui.
- La confiance en soi se nourrit d'expériences réussies, mais aussi de la capacité à accepter ses limites.
- Une communication assertive favorise à la fois la performance et des relations plus sereines au sein des équipes.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une habilitation et une expertise reconnues : nos formateurs sont expérimentés dans l'accompagnement des dirigeants, managers et équipes. Nous intervenons depuis plus de 20 ans sur le développement des compétences relationnelles et managériales.
- Un savoir-faire pédagogique éprouvé : des méthodes interactives, fondées sur la pratique et l'expérimentation directe.
- Un ancrage RSE et humain : nos programmes sont pensés pour conjuguer efficacité professionnelle, bien-être individuel et engagement collectif.
- Un suivi durable : chaque formation s'accompagne de supports pratiques et d'un accompagnement post-formation possible, pour garantir la mise en œuvre dans la durée.

### **Indicateurs de performance :**

98%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

# PROGRAMME DE FORMATION

## Objectifs pédagogiques :

- Identifier son profil de communication et ses freins à l'assertivité.
- Développer une posture affirmée et respectueuse.
- Gérer les situations de tension et de conflit avec plus de sérénité.
- Renforcer durablement sa confiance en soi dans un cadre professionnel.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Comprendre l'assertivité

- Définition et distinction avec la passivité et l'agressivité.
- Les bénéfices d'une communication assertive dans la vie professionnelle.
- Diagnostic de ses comportements dominants.

### 2. Renforcer sa confiance en soi

- Identifier ses points forts et ses axes de progrès.
- Travailler sur l'image de soi et les croyances limitantes.
- Exercices pratiques pour ancrer la confiance dans les interactions.

### 3. S'affirmer dans ses relations professionnelles

- Savoir dire non sans culpabiliser.
- Exprimer ses besoins et opinions avec clarté et respect.
- Adapter son assertivité selon ses interlocuteurs.

### 4. Gérer les situations difficiles

- Accueillir et répondre aux critiques.
- Faire face aux comportements agressifs ou manipulateurs.
- Techniques de régulation émotionnelle.

### 5. Ancrer durablement sa posture assertive

- Mise en place d'un plan personnel de progression.
- Jeux de rôle, mises en situation et feedback.
- Suivi des acquis et intégration dans le quotidien professionnel.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : managers, collaborateurs, toute personne souhaitant améliorer ses relations professionnelles.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers interactifs, mises en situation, autodiagnostic, études de cas.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan d'action individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, exercices de suivi post-formation.

## Nos engagements

- Excellence pédagogique : des formateurs experts, attentifs et impliqués.
- Respect et confidentialité : un espace d'échanges sécurisé pour favoriser l'expression personnelle.
- Impact mesurable : des outils concrets et immédiatement applicables.



## 2 COMMUNICATION NON VIOLENTE (CNV)

“

*La Communication Non Violente (CNV) est plus qu'une méthode de communication : c'est un véritable art relationnel. Elle permet d'exprimer ses besoins avec clarté tout en respectant ceux des autres. Dans un monde professionnel où les tensions et les malentendus peuvent rapidement fragiliser la coopération, la CNV offre une voie concrète vers des relations apaisées et constructives.*

*Nous avons choisi d'intégrer cette approche dans notre catalogue car elle transforme profondément les dynamiques au sein des équipes. Notre ambition est d'offrir à chaque participant des outils simples, puissants et immédiatement applicables, qui favorisent la coopération, le respect mutuel et la qualité de vie au travail.*

”

### **Nos convictions :**

- La CNV est un outil universel : chacun peut l'apprendre et l'intégrer à son rythme.
- Le respect mutuel est un levier puissant de performance collective.
- Les conflits ne disparaissent pas avec la CNV, mais ils se transforment en opportunités de dialogue.
- Une organisation qui pratique la CNV gagne en cohésion, en efficacité et en sérénité.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise de terrain : nos formateurs sont certifiés et expérimentés dans l'accompagnement individuel et collectif, notamment sur les démarches relationnelles et de prévention des tensions.
- Des méthodes interactives : mises en situation, jeux de rôle, co-débriefings, pour ancrer la pratique au-delà de la théorie.
- Une posture RSE : la CNV s'inscrit pleinement dans notre vision d'un management respectueux, humain et responsable.
- Un suivi durable : chaque participant repart avec un plan d'action personnel et des outils réutilisables au quotidien.

### **Indicateurs de performance**

92%

de satisfaction  
stagiaire

95%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Découvrir et intégrer les fondamentaux de la CNV.
- Développer une communication claire, respectueuse et constructive.
- Apprendre à gérer les désaccords et conflits par le dialogue.
- Renforcer la coopération et la qualité des relations professionnelles.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

1. Découvrir les fondements de la CNV
  - Historique et principes de la démarche (Marshall Rosenberg).
  - La différence entre observation et jugement.
  - Identifier les 4 étapes du processus CNV.
2. Exprimer ses besoins avec clarté
  - Passer des reproches aux faits observables.
  - Identifier et formuler ses émotions.
  - Développer la capacité à dire ce que l'on veut, plutôt que ce que l'on ne veut pas.
3. Accueillir et écouter l'autre
  - Pratiquer l'écoute empathique.
  - Reformuler et vérifier la compréhension.
  - Apprendre à entendre un « non » sans le vivre comme un rejet.
4. Transformer les tensions en opportunités de dialogue
  - Repérer et désamorcer les mécanismes de défense.
  - Gérer les conflits de manière constructive.
  - Prendre en compte les besoins de toutes les parties prenantes.
5. Ancrer la CNV dans son quotidien professionnel
  - Jeux de rôle et mises en situation réelles.
  - Élaboration d'un plan d'action personnel.
  - Suivi et mise en pratique après la formation.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : managers, responsables RH, collaborateurs souhaitant améliorer leur communication.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers, mises en situation, exercices pratiques, apports théoriques.
- **Évaluation** : quiz, feed-back collectif, plan de progression individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils CNV, guide d'auto-diagnostic.

## Nos engagements

- Excellence : des formateurs qualifiés et passionnés.
- Respect : un espace sécurisé et bienveillant pour s'entraîner.
- Application immédiate : des outils utilisables dès le retour en poste.



## COMMUNICATION BIENVEILLANTE EN MANAGEMENT

“

*Un management efficace ne repose pas uniquement sur la transmission d'instructions, mais sur la qualité des relations humaines. La communication bienveillante en management est un levier puissant pour instaurer un climat de confiance, développer la motivation des équipes et prévenir les tensions. Elle permet d'allier exigence et humanité, performance et respect.*

*Nous avons conçu cette formation pour aider les managers à adopter des pratiques relationnelles constructives et durables. L'objectif est d'offrir des clés de communication claires et opérationnelles, adaptées aux enjeux actuels des organisations.*

”

### **Nos convictions :**

- La communication bienveillante n'exclut pas l'exigence : elle les rend complémentaires
- Un manager qui sait écouter et exprimer ses attentes clairement renforce la confiance et la coopération.
- La bienveillance est un facteur de performance durable autant qu'un outil de prévention des risques relationnels.
- Les organisations qui cultivent une communication respectueuse attirent, fidélisent et engagent davantage leurs collaborateurs.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise reconnue dans l'accompagnement managérial, fondée sur 20 ans d'expérience auprès de dirigeants et d'équipes.
- Des méthodes pédagogiques interactives, centrées sur la pratique et l'expérimentation
- Une approche intégrant les enjeux humains, sociaux et RSE, qui donne du sens aux pratiques managériales.
- Un suivi durable pour favoriser l'ancrage des acquis et leur mise en œuvre dans le quotidien professionnel.

### **Indicateurs de performance**

96%

de satisfaction  
stagiaire

98%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Développer une communication claire, respectueuse et constructive.
- Renforcer ses compétences d'écoute et de feedback.
- Apprendre à exprimer ses attentes avec clarté et bienveillance.
- Prévenir et réguler les tensions relationnelles.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

1. Comprendre les fondements de la communication bienveillante
  - Définition et apports de la communication positive.
  - Différence entre bienveillance et complaisance.
  - Bénéfices d'un management fondé sur la confiance.
2. Développer ses compétences relationnelles
  - Techniques d'écoute active et de reformulation.
  - Feedback constructif comme outil managérial.
  - Adapter sa communication aux besoins de ses interlocuteurs.
3. Mettre en œuvre une communication claire et mobilisatrice
  - Formuler des demandes précises et motivantes.
  - Aligner son discours avec les objectifs de l'équipe.
  - Clarifier les attentes pour éviter les incompréhensions.
  - Prévenir et désamorcer les tensions
  - Identifier les signaux faibles de conflit.
  - Utiliser la communication bienveillante dans les situations difficiles.
  - Développer son assertivité dans la régulation des relations.
4. Intégrer la bienveillance dans son style de management
  - Construire son plan personnel de progression.
  - Jeux de rôle et mises en situation pratiques.
  - Soutenir la coopération et la cohésion dans la durée.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : managers, responsables d'équipe, chefs de projet.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers interactifs, mises en situation, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan de progression individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, exercices de suivi post-formation.

## Nos engagements

- Excellence pédagogique de formateurs spécialisés en management et communication.
- Respect et confidentialité garantissant un cadre propice à l'expérimentation.
- Application immédiate grâce à des outils simples et directement opérationnels.



## COMMUNICATION MANAGERIALE

“

*La communication managériale est au cœur du rôle de tout manager. Elle conditionne la clarté des consignes, la cohésion des équipes et la qualité du climat de travail. Savoir communiquer efficacement, c'est être capable d'aligner les messages avec les objectifs, d'écouter activement et de créer une dynamique collective.*

*Nous proposons cette formation pour renforcer les compétences managériales essentielles en matière de communication, afin de conjuguer performance et coopération.*

”

### **Nos convictions :**

- Une communication claire est la base d'un management efficace.
- L'écoute active permet de prévenir tensions et incompréhensions.
- La régularité et la cohérence des messages renforcent la confiance et la motivation.
- Le management s'incarne au travers de la qualité des échanges, autant que des décisions.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise de plus de 20 ans dans l'accompagnement RH et managérial.
- Des méthodes pédagogiques axées sur la pratique, avec de nombreuses mises en situation.
- Une approche alignée avec les valeurs RSE et humaines, centrée sur le respect et l'efficacité collective.
- Un suivi durable pour ancrer les acquis dans la réalité du quotidien professionnel.

### **Indicateurs de performance**

96%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Maîtriser les bases de la communication managériale.
- Développer ses capacités d'écoute et d'expression.
- Savoir adapter son style de communication aux situations et aux interlocuteurs.
- Renforcer la cohésion et l'efficacité de son équipe grâce à une communication claire et motivante.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

1. Comprendre les enjeux de la communication managériale
  - Définir les fonctions et impacts de la communication dans le rôle du manager.
  - Identifier les freins les plus courants.
  - Les bonnes pratiques pour instaurer un dialogue constructif.
  -
2. Développer ses compétences d'expression et d'écoute
  - Maîtriser la clarté et la structuration de ses messages.
  - Pratiquer l'écoute active et la reformulation.
  - Adapter son langage verbal et non verbal.
3. Communiquer dans les situations managériales courantes
  - Donner des consignes claires et mobilisatrices.
  - Animer une réunion ou un échange d'équipe.
  - Gérer les entretiens individuels avec efficacité.
4. Adapter sa communication aux interlocuteurs et aux contextes
  - Identifier les profils de collaborateurs et ajuster son style.
  - Prendre en compte la diversité des sensibilités et attentes.
  - Maintenir la cohérence du message dans des contextes tendus.
5. Construire une communication managériale durable
  - Développer des rituels de communication efficaces.
  - Instaurer une culture du feedback réciproque.
  - Favoriser la circulation ascendante et descendante de l'information.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : managers, responsables d'équipe, chefs de projet.
- **Méthodes pédagogiques** : mises en situation, ateliers pratiques, études de cas, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan de progression individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, exercices de suivi post-formation.

## Nos engagements

- Excellence pédagogique de formateurs spécialisés en management et communication.
- Respect et confidentialité garantissant un cadre propice à l'expérimentation.
- Application immédiate grâce à des outils simples et directement opérationnels.



## INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

“

*L'intelligence émotionnelle est aujourd'hui reconnue comme une compétence clé dans le monde professionnel. Elle permet de mieux comprendre ses propres émotions, de réguler ses réactions et de développer des relations plus constructives avec les autres. C'est un levier puissant de leadership, de coopération et de bien-être au travail.*

*Nous avons conçu cette formation pour aider les participants à renforcer leur intelligence émotionnelle et à l'utiliser comme un outil de performance individuelle et collective.*

”

### **Nos convictions :**

- Les émotions ne sont pas un obstacle, mais une ressource à condition de savoir les accueillir et les réguler.
- Le développement de l'intelligence émotionnelle renforce l'efficacité managériale et la qualité des relations.
- Mieux comprendre ses émotions, c'est aussi mieux comprendre celles des autres.
- Une équipe dotée d'une intelligence émotionnelle collective est plus performante et résiliente.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise confirmée dans l'accompagnement au développement des compétences relationnelles et managériales.
- Des méthodes pédagogiques interactives et expérientielles, favorisant la prise de conscience et la mise en pratique.
- Une approche alliant neurosciences, psychologie et management.
- Des outils concrets, utilisables immédiatement dans la vie professionnelle.

### **Indicateurs de performance**

100%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les fondements et les composantes de l'intelligence émotionnelle.
- Développer la conscience de soi et la maîtrise de ses émotions.
- Renforcer ses compétences relationnelles et son empathie.
- Utiliser l'intelligence émotionnelle pour améliorer son efficacité professionnelle et managériale.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

1. Découvrir les bases de l'intelligence émotionnelle
  - Définition et dimensions de l'intelligence émotionnelle.
  - Lien entre émotions, comportements et performance.
  - Diagnostic de son profil émotionnel.
2. Développer la conscience de soi
  - Identifier ses émotions et leurs déclencheurs.
  - Comprendre ses modes de réaction.
  - Transformer ses émotions en ressources.
3. Maîtriser ses émotions
  - Techniques de régulation émotionnelle.
  - Gestion du stress et de la pression.
  - Développer la résilience émotionnelle.
4. Renforcer ses compétences relationnelles
  - Pratiquer l'écoute active et l'empathie.
  - Adapter sa communication aux émotions de l'autre.
  - Prévenir et réguler les tensions par l'intelligence émotionnelle.
5. Utiliser l'intelligence émotionnelle dans son rôle professionnel
  - Développer un leadership fondé sur l'empathie et la clarté.
  - Stimuler la coopération et la motivation collective.
  - Construire un plan personnel de progression.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : managers, responsables RH, collaborateurs souhaitant renforcer leurs compétences relationnelles.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers pratiques, autodiagnostic, mises en situation, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan d'action individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, grilles d'auto-évaluation.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en intelligence émotionnelle et développement professionnel.
- Un cadre bienveillant et interactif favorisant la prise de conscience.
- Des outils immédiatement applicables pour progresser au quotidien.



## LA MÉTHODE DISC

“

*Mieux se connaître et mieux comprendre les autres est une clé essentielle du management et de la communication. La méthode DISC, fondée sur l'analyse des comportements, permet d'identifier différents profils de personnalité et d'adapter sa communication en conséquence. Elle est un levier puissant pour améliorer la coopération, renforcer la cohésion d'équipe et développer son efficacité relationnelle.*

*Nous avons conçu cette formation pour donner aux managers et collaborateurs un outil concret et accessible afin de mieux travailler ensemble et d'optimiser les interactions professionnelles.*

”

### **Nos convictions :**

- Mieux se comprendre est la première étape pour mieux collaborer.
- L'adaptation de la communication aux différents profils renforce l'efficacité relationnelle.
- La méthode DISC favorise la reconnaissance des talents et la coopération au sein des équipes.
- Utilisée avec éthique et discernement, elle est un puissant levier de performance individuelle et collective.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise reconnue en management, communication et outils comportementaux.
- Des méthodes pédagogiques interactives, incluant autodiagnostic et mises en pratique.
- Une approche qui valorise la diversité des profils et la complémentarité des talents.
- Des outils directement transférables dans la gestion des équipes et des projets

### **Indicateurs de performance**

90%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les fondements de la méthode DISC.
- Identifier son profil et celui de ses interlocuteurs.
- Adapter sa communication en fonction des profils.
- Utiliser la méthode DISC pour renforcer la cohésion et l'efficacité collective.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Découvrir la méthode DISC

- Origine et principes de l'outil.
- Présentation des quatre profils comportementaux.
- Intérêts et limites de l'approche.

### 2. Identifier son propre profil

- Découvrir son profil DISC.
- Analyser ses comportements dominants.

Identifier ses points forts et axes de progrès.

### 3. Reconnaître les profils de ses interlocuteurs

- Observer les comportements et attitudes clés.
- Comprendre les besoins et motivations propres à chaque profil.
- Adapter sa communication pour mieux interagir.

### 4. Utiliser le DISC dans le management et la communication

- Ajuster son style managérial selon les profils.
- Favoriser la coopération et prévenir les tensions.
- Développer la performance collective par la complémentarité.

### 5. Construire un plan d'action personnel

- Identifier ses priorités de progression.
- Mettre en œuvre des pratiques adaptées à son environnement.
- Capitaliser sur la diversité des profils dans son équipe.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : managers, responsables d'équipe, collaborateurs souhaitant améliorer leur connaissance de soi et leur communication.
- **Méthodes pédagogiques** : analyse du rapport individuel, ateliers pratiques, mises en situation, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan de progression individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, rapport individuel des profils DISC, fiches outils.

## Nos engagements

- Des formateurs certifiés à la méthode DISC et expérimentés en management.
- Un cadre bienveillant et interactif pour expérimenter et progresser.
- Des outils immédiatement applicables dans la communication et la gestion d'équipe.



## LE MANAGEMENT INTERMÉDIAIRE

“

*Le management intermédiaire, aussi appelé management de proximité, occupe une place stratégique dans les organisations. Ces managers sont les relais entre la direction et les équipes opérationnelles. Ils doivent conjuguer écoute, coordination et pilotage, tout en incarnant la culture et les valeurs de l'entreprise.*

*Nous avons conçu cette formation pour accompagner les managers intermédiaires dans le développement de leurs compétences relationnelles, organisationnelles et managériales, afin de renforcer leur efficacité et leur légitimité.*

”

### **Nos convictions :**

- Le management de proximité est une fonction clé pour la cohésion et la performance collective.
- Les managers intermédiaires doivent être soutenus et formés pour réussir leur mission.
- La légitimité managériale repose sur un équilibre entre expertise, communication et exemplarité.
- Former les managers intermédiaires, c'est renforcer la solidité et la durabilité des organisations.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise solide dans l'accompagnement des managers de proximité et des encadrants.
- Une pédagogie active basée sur l'expérimentation, les mises en situation et les échanges de pratiques.
- Une approche qui valorise autant les compétences humaines que les compétences organisationnelles.
- Des outils pratiques et adaptés aux réalités du management intermédiaire.

### **Indicateurs de performance**

**94%**

de satisfaction  
stagiaire

**98%**

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

**100%**

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre le rôle et les responsabilités du manager intermédiaire.
- Développer ses compétences en communication et en pilotage d'équipe.
- Renforcer sa posture managériale et son autorité naturelle.
- Savoir gérer les situations courantes et difficiles avec efficacité.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

1. Définir le rôle du management intermédiaire
  - Positionnement entre direction et équipes.
  - Responsabilités clés et attentes.
  - Identifier ses leviers d'action.
2. Développer sa posture managériale
  - Asseoir sa légitimité et son autorité.
  - Adopter une communication claire et constructive.
  - Renforcer son assertivité.
3. Piloter et animer une équipe
  - Fixer des objectifs collectifs et individuels.
  - Organiser et répartir les tâches efficacement.
  - Mettre en place des rituels de suivi et d'animation.
4. Gérer les situations courantes et difficiles
  - Prévenir et réguler les tensions.
  - Accompagner les changements et les résistances.
  - Recadrer avec fermeté et bienveillance.
5. Construire un plan de progression managériale
  - Identifier ses points forts et axes de progrès.
  - S'appuyer sur les retours de ses collaborateurs.
  - Élaborer un plan d'action individuel.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : managers intermédiaires, encadrants, chefs d'équipe.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers pratiques, jeux de rôle, études de cas, échanges de pratiques.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan de progression individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, modèles de suivi managérial.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en management de proximité et accompagnement des encadrants.
- Un cadre interactif et bienveillant favorisant l'échange de pratiques.
- Des outils immédiatement opérationnels pour renforcer l'efficacité au quotidien.



## LE MANAGEMENT PAR LA FACILITATION

“

*Le rôle du manager évolue : il ne s'agit plus seulement de diriger, mais aussi de faciliter la coopération et de permettre aux équipes d'exprimer tout leur potentiel. Le management par la facilitation place le manager dans une posture d'accompagnateur, de catalyseur et de régulateur, afin de stimuler l'intelligence collective et l'engagement des collaborateurs.*

*Nous avons conçu cette formation pour donner aux managers les outils et les postures nécessaires pour devenir de véritables facilitateurs, capables de faire émerger la créativité, la cohésion et la performance au sein de leurs équipes.*

”

### **Nos convictions :**

- Le manager facilitateur crée les conditions de réussite, plutôt que d'imposer des solutions.
- La facilitation renforce la confiance, la créativité et la responsabilité collective.
- L'intelligence collective est un puissant levier de performance durable.
- Un manager qui facilite l'expression de ses collaborateurs développe leur autonomie et leur engagement.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise confirmée dans l'accompagnement managérial et l'animation de l'intelligence collective.
- Des méthodes pédagogiques interactives, basées sur la pratique, les mises en situation et la co-construction.
- Une approche valorisant la coopération, l'autonomie et l'innovation.
- Des outils immédiatement transférables dans le quotidien managérial.

### **Indicateurs de performance**

90%

de satisfaction  
stagiaire

94%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre le rôle et la posture du manager facilitateur.
- Acquérir des techniques de facilitation pour animer les équipes.
- Stimuler la créativité et l'intelligence collective.
- Intégrer la facilitation dans son style de management quotidien.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

1. Comprendre le management par la facilitation
  - Définir la facilitation et son apport dans le rôle managérial.
  - Différencier le manager « expert » du manager « facilitateur ».
  - Identifier les bénéfices pour l'équipe et l'organisation.
2. Adopter la posture de facilitateur
  - Développer écoute, neutralité et ouverture.
  - Créer un cadre sécurisant et motivant.
  - Favoriser la participation et la coopération.
3. Maîtriser les outils de facilitation
  - Techniques de brainstorming et de co-construction.
  - Méthodes de prise de décision collaborative.
  - Outils visuels et collaboratifs pour stimuler l'engagement.
4. Stimuler l'intelligence collective
  - Faire émerger la créativité et les idées nouvelles.
  - Animer des ateliers collaboratifs efficaces.
  - Valoriser les contributions de chacun.
5. Intégrer la facilitation dans son management
  - Définir des rituels de facilitation dans l'équipe.
  - Adapter son style selon les contextes et les enjeux.
  - Élaborer un plan personnel de progression.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : managers, responsables d'équipe, chefs de projet.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers pratiques, jeux de rôle, mises en situation, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan d'action individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, grilles de facilitation.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en management collaboratif et facilitation.
- Un cadre interactif et bienveillant pour expérimenter de nouvelles postures.
- Des outils concrets et immédiatement utilisables pour renforcer l'efficacité collective.



“

*Le leadership est une compétence essentielle pour inspirer, mobiliser et guider une équipe. Il ne s'agit pas seulement de diriger, mais de donner du sens, de créer l'adhésion et de favoriser l'engagement. Un bon leader conjugue vision, communication et exemplarité.*

*Nous avons conçu cette formation pour aider les managers et dirigeants à développer leur leadership, à affirmer leur posture et à renforcer leur impact auprès de leurs équipes.*

”

### **Nos convictions :**

- Une expertise confirmée dans l'accompagnement des dirigeants et managers.
- Des méthodes pédagogiques dynamiques, centrées sur la mise en pratique et le développement personnel.
- Une approche qui relie leadership, management et responsabilité sociale.
- Des outils concrets et opérationnels pour renforcer son efficacité et sa légitimité.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise reconnue en management, communication et outils comportementaux.
- Des méthodes pédagogiques interactives, incluant autodiagnostic et mises en pratique.
- Une approche qui valorise la diversité des profils et la complémentarité des talents.
- Des outils directement transférables dans la gestion des équipes et des projets

### **Indicateurs de performance**

**100%**

de satisfaction  
stagiaire

**100%**

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

**100%**

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les fondamentaux du leadership.
- Identifier son style de leadership et ses leviers de progression.
- Développer son influence et son impact auprès des équipes.
- Conjuguer leadership et management dans son rôle quotidien.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

1. Comprendre les bases du leadership
  - Définir le leadership et ses différentes approches.
  - Identifier les qualités et compétences d'un leader efficace.
  - Différencier leadership et management.
2. Identifier son style de leadership
  - Diagnostic de son style personnel.
  - Forces et limites des différents styles.
  - Adapter son style en fonction des situations et des équipes.
3. Développer son impact de leader
  - Les clés de la communication inspirante.
  - Mobiliser et motiver ses collaborateurs.
  - Renforcer son charisme et sa crédibilité.
4. Conjuguer leadership et management
  - Allier vision stratégique et pilotage opérationnel.
  - Fédérer autour d'un projet commun.
  - Développer l'autonomie et la responsabilité dans l'équipe.
5. Construire son plan de progression en leadership
  - Identifier ses axes de développement.
  - Mettre en place des pratiques régulières pour renforcer son leadership.
  - Élaborer un plan d'action personnel.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : managers, dirigeants, responsables d'équipe.
- **Méthodes pédagogiques** : autodiagnostic, ateliers pratiques, mises en situation, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan de progression individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, grilles d'analyse du leadership.

## Nos engagements

- Des formateurs expérimentés en leadership et management.
- Un cadre interactif et bienveillant favorisant le développement personnel.
- Des outils immédiatement applicables pour renforcer son leadership au quotidien.



## MANAGEMENT DES MANAGERS

“

*Manager des managers exige une posture spécifique : il ne s'agit plus seulement d'animer une équipe opérationnelle, mais de piloter des responsables eux-mêmes en charge d'équipes. Cette fonction demande de la vision, de la hauteur, mais aussi une capacité à déléguer, accompagner et fédérer autour d'objectifs stratégiques.*

*Nous avons conçu cette formation pour permettre aux managers de managers de renforcer leur leadership, d'ajuster leur posture et de mieux piloter l'encadrement intermédiaire.*

”

### **Nos convictions :**

- Manager des managers suppose de conjuguer vision stratégique et pilotage transversal.
- La légitimité managériale repose sur l'exemplarité, la cohérence et la capacité à accompagner.
- Développer l'autonomie des managers intermédiaires est un facteur clé de performance.
- La coopération et la cohésion de l'équipe d'encadrement conditionnent la réussite collective.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise confirmée dans l'accompagnement de directions et de comités managériaux.
- Une pédagogie active, alternant apports, mises en situation et échanges d'expériences.
- Une approche qui valorise autant la stratégie que l'humain.
- Des outils concrets pour améliorer l'efficacité et la cohésion de l'encadrement.

### **Indicateurs de performance**

96%

de satisfaction  
stagiaire

96%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les spécificités du rôle de manager de managers.
- Adopter une posture de leader fédérateur et stratège.
- Développer ses compétences de pilotage transversal.
- Savoir accompagner, responsabiliser et fédérer son encadrement.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

1. Identifier les spécificités du management des managers
  - Différences avec le management opérationnel.
  - Attentes de la direction et des équipes.
  - Enjeux stratégiques et organisationnels.
2. Développer une posture adaptée
  - Prendre de la hauteur et adopter une vision globale.
  - Affirmer son leadership tout en laissant de l'autonomie.
  - Gérer la complexité et les interactions multiples.
3. Piloter et animer l'encadrement
  - Définir des objectifs clairs et partagés.
  - Organiser la coopération entre managers intermédiaires.
  - Mettre en place des rituels de pilotage collectif.
4. Accompagner et responsabiliser les managers
  - Donner du feedback constructif et valoriser les réussites.
  - Développer les compétences managériales de ses relais.
  - Favoriser la prise d'initiative et l'autonomie.
5. Fédérer autour d'une vision et d'une stratégie
  - Communiquer la vision et donner du sens.
  - Créer une dynamique de cohésion et d'adhésion.
  - Construire un plan de progression managériale.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : directeurs, cadres dirigeants, managers encadrant d'autres managers.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers pratiques, études de cas, mises en situation, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan d'action individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, modèles de pilotage collectif.

## Nos engagements

- Des formateurs expérimentés en leadership et management.
- Un cadre interactif et bienveillant favorisant le développement personnel.
- Des outils immédiatement applicables pour renforcer son leadership au quotidien.



## MANAGEMENT ET INTELLIGENCE COLLECTIVE

“

*L'intelligence collective est une ressource précieuse pour les organisations : elle permet de mobiliser les compétences, les idées et les énergies de chacun au service d'objectifs partagés. Le rôle du manager est alors de créer les conditions favorables à l'expression et à la coopération, afin de transformer un groupe d'individus en une véritable équipe performante et créative.*

*Nous avons conçu cette formation pour donner aux managers les clés de la facilitation, de la coopération et de l'innovation collective.*

”

### **Nos convictions :**

- L'intelligence collective ne se décrète pas, elle se construit par un cadre et une posture adaptée.
- La coopération et le partage de compétences renforcent la performance durable.
- L'innovation naît plus facilement d'un groupe diversifié et bien animé que d'initiatives isolées.
- Un manager facilitateur est un catalyseur d'idées et d'engagement.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise reconnue dans l'accompagnement managérial et la mise en œuvre de démarches collaboratives.
- Des méthodes pédagogiques interactives, favorisant la co-construction et la participation active.
- Une approche ancrée dans les valeurs RSE, qui valorise l'autonomie, la confiance et la coopération.

Des outils pratiques et immédiatement transférables dans la vie professionnelle.

### **Indicateurs de performance**

100%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux et les apports de l'intelligence collective.
- Développer une posture de manager facilitateur.
- Acquérir des techniques d'animation collaborative.
- Renforcer la cohésion, la créativité et l'efficacité de son équipe.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Découvrir les bases de l'intelligence émotionnelle

- Définition et dimensions de l'intelligence émotionnelle.
- Lien entre émotions, comportements et performance.
- Diagnostic de son profil émotionnel.

### 2. Développer la conscience de soi

- Identifier ses émotions et leurs déclencheurs.
- Comprendre ses modes de réaction.
- Transformer ses émotions en ressources.

### 3. Maîtriser ses émotions

- Techniques de régulation émotionnelle.
- Gestion du stress et de la pression.
- Développer la résilience émotionnelle.

### 4. Renforcer ses compétences relationnelles

- Pratiquer l'écoute active et l'empathie.
- Adapter sa communication aux émotions de l'autre.
- Prévenir et réguler les tensions par l'intelligence émotionnelle.

### 5. Utiliser l'intelligence émotionnelle dans son rôle professionnel

- Développer un leadership fondé sur l'empathie et la clarté.
- Stimuler la coopération et la motivation collective.
- Construire un plan personnel de progression.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : managers, responsables RH, collaborateurs souhaitant renforcer leurs compétences relationnelles.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers pratiques, autodiagnostic, mises en situation, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan d'action individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, grilles d'auto-évaluation.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en intelligence émotionnelle et développement professionnel.
- Un cadre bienveillant et interactif favorisant la prise de conscience.
- Des outils immédiatement applicables pour progresser au quotidien.



## MANAGEMENT STRATÉGIQUE

“

*Le management stratégique consiste à définir la vision, les orientations et les choix structurants qui guideront l'organisation sur le long terme. Il ne s'agit pas seulement d'élaborer une stratégie, mais aussi de la traduire en actions concrètes, en tenant compte des enjeux humains, économiques et sociétaux.*

*Nous avons conçu cette formation pour donner aux dirigeants et managers stratégiques les outils nécessaires à la définition, au pilotage et à la mise en œuvre d'une stratégie alignée avec les réalités du terrain.*

”

### **Nos convictions :**

- Une stratégie efficace repose sur une vision claire et partagée.
- Le management stratégique exige à la fois anticipation et adaptabilité.
- Les dimensions humaines et RSE sont désormais incontournables dans la réflexion stratégique.
- Le succès d'une stratégie tient autant à sa mise en œuvre qu'à son élaboration.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise solide en conseil stratégique et accompagnement des transformations.
- Des méthodes pédagogiques combinant apports théoriques et cas pratiques.
- Une approche intégrant performance économique et responsabilité sociale.
- Des outils concrets pour transformer une vision stratégique en plan opérationnel.

### **Indicateurs de performance**

97%

de satisfaction  
stagiaire

98%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les fondements et enjeux du management stratégique.
- Élaborer une vision et des orientations claires.
- Traduire la stratégie en plans opérationnels efficaces.
- Développer ses compétences de pilotage et de communication stratégique.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Comprendre le management stratégique

- Définition et rôle dans l'organisation.
- Différence entre management opérationnel et stratégique.
- Les grandes étapes du processus stratégique.

### 2. Élaborer une vision et des orientations

- Analyser l'environnement interne et externe.
- Identifier les forces, faiblesses, opportunités et menaces (SWOT).
- Définir une vision et des axes prioritaires.

### 3. Construire une stratégie adaptée

- Choisir les options stratégiques pertinentes.
- Intégrer les dimensions financières, humaines et RSE.
- Définir des objectifs mesurables et réalistes.

### 4. Traduire la stratégie en actions

- Élaborer des plans d'actions opérationnels.
- Mettre en place des indicateurs de suivi.
- Assurer la cohérence entre stratégie et management quotidien.

### 5. Piloter et ajuster la stratégie

- Mettre en place un système de pilotage et de reporting.
- Anticiper et gérer les résistances au changement.
- Réviser et ajuster la stratégie en fonction des évolutions.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 4 jours (14 à 28 heures).
- **Public** : dirigeants, cadres stratégiques, managers.
- **Méthodes pédagogiques** : études de cas, mises en situation, ateliers pratiques, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan de progression individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, grilles d'analyse stratégique.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en stratégie et en pilotage de la performance.
- Une pédagogie interactive et pragmatique, adaptée aux enjeux de chaque organisation.
- Des outils immédiatement opérationnels pour élaborer et déployer une stratégie.



## MANAGER COACH

“

*Le rôle du manager évolue : il ne s'agit plus seulement de donner des directives, mais aussi d'accompagner ses collaborateurs dans leur développement. Le manager coach adopte une posture d'écoute, de questionnement et de soutien, qui favorise l'autonomie, la responsabilité et l'engagement.*

*Nous avons conçu cette formation pour permettre aux managers d'intégrer les outils et les attitudes du coaching dans leur pratique quotidienne, afin de stimuler la performance et la motivation de leurs équipes.*

”

### **Nos convictions :**

- Le manager coach développe l'autonomie plutôt que la dépendance.
- L'écoute et le questionnement sont des leviers puissants de progression.
- La posture de coach favorise la confiance, l'engagement et la créativité.
- Intégrer le coaching au management renforce durablement la performance collective.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise solide dans l'accompagnement managérial et le coaching professionnel.
- Des méthodes pédagogiques interactives, basées sur la pratique et les mises en situation.
- Une approche qui valorise la relation humaine autant que la performance.
- Des outils concrets et directement transférables dans la pratique managériale.

### **Indicateurs de performance**

98%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre le rôle et les principes du manager coach.
- Développer une posture d'écoute et de questionnement.
- Utiliser les outils de coaching dans sa pratique managériale.
- Favoriser l'autonomie et la progression de ses collaborateurs.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Comprendre le rôle du manager coach

- Définir les principes du coaching appliqué au management.
- Différences entre manager classique et manager coach.
- Les bénéfices pour l'équipe et l'organisation.

### 2. Adopter la posture de coach

- Développer une écoute active et empathique.
- Poser des questions ouvertes et stimulantes.
- Créer un cadre de confiance et de respect.

### 3. Maîtriser les outils du coaching

- Les techniques de feedback constructif.
- La fixation d'objectifs SMART.
- Les modèles de questionnement (ex : GROW).

### 4. Stimuler l'autonomie et la responsabilité

- Accompagner la prise d'initiative.
- Valoriser les réussites et apprendre des échecs.
- Favoriser l'engagement et la motivation.

### 5. Intégrer le coaching dans sa pratique managériale

- Combiner pilotage et accompagnement.
- Identifier les situations propices au coaching.
- Construire un plan personnel de progression.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : managers, responsables d'équipe, encadrants.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers pratiques, jeux de rôle, études de cas, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan de progression individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, modèles de questionnement.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en coaching et management.
- Un cadre bienveillant et interactif favorisant l'expérimentation.
- Des outils immédiatement opérationnels pour développer son rôle de manager coach.

## DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)



“

*La santé et la sécurité au travail sont des priorités fondamentales pour toute organisation. Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est l'outil central qui permet d'identifier, d'analyser et de prévenir les risques auxquels sont exposés les collaborateurs. Au-delà de l'obligation légale, il s'agit d'un véritable levier de protection, de dialogue social et d'amélioration continue.*

*Nous avons conçu cette formation pour rendre le DUERP accessible, concret et opérationnel, afin que chaque entreprise puisse en faire un outil vivant au service de sa performance sociale.*

”

### Nos convictions :

- Le DUERP ne doit pas être un document figé mais un outil vivant.
- La prévention des risques est une responsabilité collective qui implique managers et collaborateurs.
- Une évaluation précise des risques renforce la protection, la confiance et l'efficacité.
- Bien construit, le DUERP devient un véritable levier de dialogue social et de performance durable.

### Pourquoi choisir RHSE Conseil ?

- Une expertise reconnue dans la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail.
- Une méthodologie claire et structurée, adaptée aux PME comme aux grandes organisations.
- Des outils pratiques et personnalisés pour faciliter la rédaction et la mise à jour du DUERP.
- Une approche pédagogique qui privilégie l'exemple concret et la mise en pratique.

### Indicateurs de performance

92%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux réglementaires et pratiques du DUERP.
- Savoir identifier, analyser et hiérarchiser les risques professionnels.
- Maîtriser les étapes de rédaction et de mise à jour du document.
- Transformer le DUERP en outil de pilotage de la prévention.

## Contenu détaillé

### 1. Comprendre le cadre et les obligations

- Réglementation et obligations légales du DUERP.
- Responsabilités de l'employeur et rôle des acteurs internes.
- Sanctions en cas de non-conformité.

### 2. Identifier et analyser les risques professionnels

- Méthodologie d'analyse des postes et situations de travail.
- Différents types de risques (physiques, chimiques, psychosociaux, organisationnels).
- Outils et grilles d'évaluation adaptés.

### 3. Hiérarchiser et prioriser les risques

- Évaluation de la gravité et de la fréquence.
- Établir une matrice des risques.
- Définir un plan d'action priorisé.

### 4. Rédiger et mettre en forme le DUERP

- Structure et contenu attendu du document.
- Bonnes pratiques de rédaction et de mise en page.
- Intégrer la prévention dans le fonctionnement quotidien.

### 5. Mettre à jour et faire vivre le DUERP

- Fréquence et modalités de mise à jour.
- Intégration dans le dialogue social et les pratiques managériales.
- Suivi et évaluation des actions mises en œuvre.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : dirigeants, responsables RH, responsables QHSE, membres du CSE.
- **Méthodes pédagogiques** : études de cas, mises en situation, ateliers pratiques, apports réglementaires ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, rédaction partielle d'un DUERP.
- **Supports** : livret pédagogique, modèles de DUERP, fiches pratiques.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en prévention des risques et en réglementation sociale.
- Une pédagogie concrète et pragmatique, orientée vers la mise en application immédiate.
- Des outils personnalisables pour faciliter l'appropriation et l'utilisation quotidienne du DUERP.

## PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)



“

*Les risques psychosociaux (RPS) constituent aujourd’hui un enjeu majeur pour les organisations. Stress, surcharge, conflits ou perte de sens peuvent fragiliser la santé des collaborateurs et impacter directement la performance collective. Comprendre, prévenir et traiter les RPS, c’est protéger à la fois les personnes et la pérennité de l’entreprise.*

*Nous avons conçu cette formation pour donner aux représentants du personnel et aux managers des outils clairs, concrets et directement utilisables afin de prévenir les situations à risque et instaurer un climat de travail sain et durable.*

”

### Nos convictions :

- La prévention des RPS est un levier de santé, de performance et de cohésion.
- Comprendre les mécanismes du stress et des tensions permet d’agir efficacement.
- La participation des managers, représentants et collaborateurs est essentielle pour réussir.
- Une organisation qui prévient les RPS construit une culture plus saine et plus durable.

### Pourquoi choisir RHSE Conseil ?

- Une expertise confirmée en prévention des RPS et en accompagnement des organisations.
- Une pédagogie active intégrant études de cas, échanges et mises en situation.
- Une approche qui relie enjeux humains, organisationnels et obligations réglementaires.
- Des outils pratiques pour évaluer, prévenir et suivre les RPS dans la durée.

### Indicateurs de performance

95%

de satisfaction  
stagiaire

97%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes et enjeux des RPS.
- Identifier les facteurs de risque et leurs impacts.
- Savoir mettre en place une démarche de prévention.
- Renforcer les pratiques de dialogue et de régulation.

## Contenu détaillé

### 1. Comprendre les RPS et leur cadre

- Définition et typologie des RPS.
- Les obligations réglementaires de l'employeur.
- Enjeux pour la santé, la sécurité et la performance.

### 2. Identifier les facteurs de risque

- Organisation du travail et charge de travail.
- Relations interpersonnelles et management.
- Facteurs liés au changement et à l'incertitude.

### 3. Repérer les signaux d'alerte

- Symptômes individuels et collectifs.
- Indicateurs de suivi (absentéisme, turnover, climat social).
- Outils d'évaluation et d'analyse.

### 4. Mettre en place une démarche de prévention

- Étapes clés de la prévention primaire, secondaire et tertiaire.
- Rôle des représentants du personnel et du CSE.
- Intégrer la prévention des RPS dans le DUERP.

### 5. Développer une culture de prévention durable

- Favoriser le dialogue et l'expression des collaborateurs.
- Construire des actions collectives et organisationnelles.
- Élaborer un plan d'action adapté et pérenne.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : membres du CSE / CSSCT, managers, responsables RH.
- **Méthodes pédagogiques** : apports théoriques, études de cas, ateliers pratiques, mises en situation.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan d'action individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, modèles de plan de prévention.

## Nos engagements

- Des formateurs spécialisés en prévention des RPS et en management des conditions de travail.
- Une pédagogie participative, favorisant l'échange et l'appropriation.
- Des outils immédiatement opérationnels pour agir efficacement sur les RPS.



## SENSIBILISATION DES MANAGERS AU HARCELEMENT

“

*La prévention du harcèlement moral et sexuel est une responsabilité incontournable pour toute organisation. Les managers jouent un rôle clé dans la détection, la prévention et la régulation de ces situations, qui affectent gravement la santé des collaborateurs et le climat social. Être sensibilisé, c’est savoir reconnaître les signaux, adopter les bons comportements et agir avec discernement et fermeté.*

*Nous avons conçu cette formation pour outiller les managers afin qu’ils deviennent des acteurs de prévention efficaces, garants d’un cadre de travail respectueux et sécurisé.*

”

### Nos convictions :

- La prévention est la meilleure protection contre les situations de harcèlement.
- Les managers doivent être formés pour agir rapidement et efficacement.
- La tolérance zéro face au harcèlement doit être incarnée par l’encadrement.
- Un environnement respectueux favorise la santé, la confiance et la performance collective.

### Pourquoi choisir RHSE Conseil ?

- Une expertise confirmée en prévention des risques relationnels et en accompagnement managérial.
- Une pédagogie participative, intégrant apports réglementaires, études de cas et mises en situation.
- Une approche à la fois humaine et réglementaire, garantissant sérieux et pragmatisme.
- Des outils concrets pour détecter, prévenir et réagir face aux situations de harcèlement.

### Indicateurs de performance

**98%**  
de satisfaction  
stagiaire

**100%**  
des stagiaires  
recommandent cette  
formation

**100%**  
de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les notions de harcèlement moral et sexuel.
- Identifier les signes et situations à risque.
- Connaître les obligations légales de l'employeur et des managers.
- Savoir agir pour prévenir et réagir face au harcèlement.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Comprendre le harcèlement moral et sexuel

- Définitions légales et jurisprudence.
- Différencier conflit, pression et harcèlement.
- Conséquences pour les individus et l'organisation.

### 2. Identifier les situations à risque

- Les signaux faibles et indicateurs d'alerte.
- Études de cas concrets.
- Facteurs organisationnels favorisant le harcèlement.

### 3. Connaître les obligations légales

- Responsabilité de l'employeur et des managers.
- Procédures internes obligatoires.
- Sanctions civiles et pénales.

### 4. Prévenir et agir efficacement

- Adopter les bonnes postures managériales.
- Mettre en place un cadre protecteur et bienveillant.
- Réagir face à un signalement ou un cas avéré.

### 5. Ancrer une culture de prévention

- Sensibiliser les équipes au respect mutuel.
- Développer des actions de communication interne.
- Élaborer un plan d'action collectif de prévention.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : managers, responsables RH, encadrants.
- **Méthodes pédagogiques** : apports théoriques, études de cas, mises en situation, échanges de pratiques.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan d'action individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, documentation réglementaire.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en prévention du harcèlement et en droit social.
- Une pédagogie pragmatique et participative.
- Des outils immédiatement opérationnels pour prévenir et réagir face au harcèlement.



17

## GESTION DE CONFLIT ET MÉDIATION

“

*Les conflits font partie de la vie professionnelle : ils peuvent fragiliser la coopération mais aussi, s'ils sont bien gérés, devenir une opportunité d'amélioration et de clarification. La capacité à prévenir, gérer et transformer les conflits est une compétence clé pour tout manager ou collaborateur impliqué dans des relations de travail.*

*Nous avons conçu cette formation pour donner des outils pratiques de régulation et introduire les techniques de médiation, afin d'instaurer des relations professionnelles plus sereines et constructives.*

”

### **Nos convictions :**

- Le conflit n'est pas une anomalie, mais une réalité qu'il faut savoir réguler.
- L'écoute et la communication sont les premières armes pour désamorcer les tensions.
- La médiation apporte une méthode efficace pour restaurer la confiance et le dialogue.
- Une gestion constructive des conflits renforce la cohésion et la performance collective.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise reconnue en management, dialogue social et prévention des risques relationnels.
- Une pédagogie active, intégrant mises en situation et simulations de conflits réels.
- Une approche pragmatique, centrée sur les solutions concrètes et transférables.
- Des outils inspirés de la médiation professionnelle, adaptés au monde de l'entreprise.

### **Indicateurs de performance**

**100%**

de satisfaction  
stagiaire

**100%**

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

**100%**

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes des conflits professionnels.
- Identifier ses propres attitudes face aux tensions.
- Développer des techniques de communication pour désamorcer les conflits.
- S'initier aux méthodes de médiation pour restaurer le dialogue.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Comprendre la dynamique des conflits

- Les différentes sources de conflit en entreprise.
- Les étapes d'évolution d'un conflit.
- Identifier les signaux d'alerte.

### 2. Identifier ses propres comportements face au conflit

- Analyse des réactions individuelles (évitement, confrontation, compromis).
- Auto-diagnostic de sa posture face aux tensions.
- Points forts et axes de progrès personnels.

### 3. Utiliser la communication pour réguler les tensions

- Techniques d'écoute et de reformulation.
- Exprimer ses besoins sans générer d'opposition.
- Prévenir l'escalade émotionnelle.

### 4. Introduire la médiation comme outil de résolution

- Principes et cadre de la médiation.
- Le rôle du médiateur interne ou externe.
- Étapes d'une démarche de médiation réussie.

### 5. Ancrer une culture de gestion constructive des conflits

- Mettre en place des rituels de régulation.
- Favoriser un climat de confiance et de coopération.
- Définir un plan d'action personnel de progression.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : managers, responsables RH, collaborateurs confrontés aux tensions relationnelles.
- **Méthodes pédagogiques** : jeux de rôle, mises en situation, études de cas, apports théoriques.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan d'action individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, grilles de médiation.

## Nos engagements

- Des formateurs spécialisés en gestion des conflits et médiation.
- Un cadre bienveillant et confidentiel pour expérimenter et progresser.
- Des outils immédiatement opérationnels et applicables dès le retour en poste.

## GESTION DE CONFLITS POUR LES MANAGERS



“

*Les managers sont souvent en première ligne dans la gestion des conflits. Leur rôle n'est pas seulement de réagir, mais de prévenir, réguler et transformer les tensions en opportunités de clarification et de cohésion. Savoir gérer les conflits avec justesse est une compétence managériale clé, qui conditionne à la fois la qualité du climat de travail et la performance collective.*

*Nous avons conçu cette formation pour outiller les managers et leur donner une posture adaptée, alliant fermeté, écoute et sens de la médiation.*

”

### **Nos convictions :**

- Le rôle du manager est d'abord de prévenir les conflits par la clarté et l'écoute.
- La gestion des conflits exige un juste équilibre entre fermeté et bienveillance.
- Chaque tension est aussi une opportunité de renforcer le dialogue et la coopération.
- Une équipe qui sait gérer ses différends est plus résiliente et performante.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise reconnue dans le conseil RH et l'accompagnement managérial.
- Des méthodes pédagogiques basées sur des mises en situation réalistes et des études de cas concrets.
- Une approche centrée sur la prévention et la régulation des tensions, adaptée aux responsabilités managériales.
- Des outils pratiques immédiatement mobilisables dans le quotidien des équipes.

### **Indicateurs de performance**

94%

de satisfaction  
stagiaire

98%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes des conflits dans un contexte managérial.
- Développer une posture adaptée face aux tensions.
- Utiliser des techniques de communication pour réguler les conflits.
- Outiller les managers pour prévenir et désamorcer les situations difficiles.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Comprendre les spécificités des conflits managériaux

- Sources de conflits liées à l'organisation, aux rôles et aux relations hiérarchiques.
- Les conséquences d'un conflit non résolu.
- Les signaux faibles à repérer.

### 2. Adopter une posture managériale adaptée

- Identifier son style de gestion des conflits.
- Développer assertivité et écoute active.
- Maintenir une autorité légitime tout en restant ouvert au dialogue.

### 3. Utiliser la communication comme outil de régulation

- Techniques de questionnement et de reformulation.
- Savoir recadrer sans générer de crispation.
- Gérer ses émotions et celles de ses collaborateurs.

### 4. Gérer les conflits au quotidien

- Études de cas concrets et mises en situation.
- Adapter son intervention selon la gravité du conflit.
- Accompagner la résolution collective et individuelle.

### 5. Prévenir les conflits à long terme

- Instaurer des rituels de communication dans l'équipe.
- Clarifier les rôles et responsabilités.
- Favoriser un climat de confiance et de coopération.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : managers, encadrants, responsables d'équipe.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers pratiques, jeux de rôle, études de cas, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, mises en situation, plan de progression individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, grilles de suivi.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en management et gestion des conflits.
- Un cadre bienveillant et interactif favorisant l'expérimentation.
- Des outils immédiatement applicables dans la pratique managériale quotidienne.



“

*Les comportements agressifs en milieu professionnel peuvent fragiliser les individus comme les collectifs. Ils génèrent du stress, perturbent la communication et dégradent la qualité de vie au travail. Savoir identifier, comprendre et gérer l'agressivité est donc une compétence essentielle pour sécuriser le climat de travail et maintenir des relations professionnelles constructives.*

*Nous avons conçu cette formation pour donner aux participants des outils pratiques leur permettant de désamorcer l'agressivité, de protéger leur intégrité et de rétablir des échanges respectueux.*

”

### **Nos convictions :**

- L'agressivité est souvent l'expression d'un besoin non entendu ou d'une émotion mal régulée.
- La prévention et la maîtrise de ses propres réactions sont les premières étapes de la gestion de l'agressivité.
- Répondre avec calme et assertivité permet de désamorcer la majorité des situations tendues.
- Une organisation outillée pour gérer l'agressivité protège à la fois ses collaborateurs et sa performance collective.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise reconnue en prévention des risques relationnels et psychosociaux.
- Des méthodes pédagogiques interactives, intégrant jeux de rôle et mises en situation réalistes.
- Une approche pragmatique, centrée sur la protection et la communication constructive.
- Des outils simples et opérationnels, applicables immédiatement dans le quotidien professionnel.

### **Indicateurs de performance**

**100%**

de satisfaction  
stagiaire

**100%**

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

**100%**

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes de l'agressivité.
- Identifier ses propres réactions face à l'agressivité.
- Développer des techniques de communication pour désamorcer les tensions.
- Savoir préserver son intégrité et maintenir un cadre de travail respectueux.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Comprendre l'agressivité en milieu professionnel

- Les différentes formes d'agressivité (verbale, non verbale, passive, active).
- Les causes fréquentes et les facteurs déclencheurs.
- Les conséquences pour l'individu et le collectif.

### 2. Identifier ses réactions face à l'agressivité

- Auto-diagnostic de ses attitudes spontanées.
- Comprendre les mécanismes de stress et de défense.
- Repérer ses points forts et axes de progrès.

### 3. Adopter une posture adaptée

- Techniques de communication assertive.
- Maîtriser son langage verbal et non verbal.
- Gérer ses émotions pour éviter l'escalade.

### 4. Désamorcer les comportements agressifs

- Utiliser l'écoute et la reformulation.
- Répondre aux attaques verbales avec calme et fermeté.
- Poser un cadre clair et sécurisant.

### 5. Prévenir et gérer les situations sensibles

- Mettre en place des règles de communication au sein des équipes.
- Définir des procédures d'alerte et de régulation.
- Élaborer un plan personnel de prévention et de progression.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : managers, collaborateurs en contact avec du public, toute personne exposée à des comportements agressifs.
- **Méthodes pédagogiques** : études de cas, mises en situation, jeux de rôle, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan d'action individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, grilles d'analyse des situations.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en communication et gestion des comportements difficiles.
- Un cadre bienveillant et sécurisé pour expérimenter et progresser.
- Des outils immédiatement opérationnels pour désamorcer efficacement l'agressivité.



## LES FONDAMENTAUX DE LA RSE ET DE LA NORME ISO 26000

“

*La norme ISO 26000 est aujourd’hui la référence internationale en matière de responsabilité sociétale des organisations. Elle offre un cadre clair pour intégrer les enjeux sociaux, environnementaux et éthiques au cœur de la stratégie et des pratiques de l’entreprise.*

*Comprendre et appliquer cette norme, c’est donner du sens à l’action collective tout en renforçant sa crédibilité auprès des parties prenantes.*

*Nous avons conçu cette formation pour permettre aux entreprises et à leurs équipes de s’approprier les principes de l’ISO 26000 et de les traduire en actions concrètes et adaptées à leur réalité.*

”

### **Nos convictions :**

- La RSE est un levier de performance durable autant qu’une exigence sociétale.
- L’ISO 26000 apporte un cadre clair et structurant pour orienter et crédibiliser les démarches.
- Chaque organisation peut construire une démarche RSE adaptée à sa taille et à son secteur.
- La réussite repose sur l’adhésion et l’implication de toutes les parties prenantes.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise reconnue en accompagnement RSE et mise en œuvre de l’ISO 26000.
- Une pédagogie active, fondée sur des cas pratiques et des retours d’expérience.
- Une approche qui relie stratégie, performance et responsabilité sociétale.
- Des outils concrets pour diagnostiquer, prioriser et piloter une démarche RSE.

### **Indicateurs de performance**

97%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les principes et la structure de l'ISO 26000.
- Identifier les enjeux RSE pertinents pour son organisation.
- Utiliser l'ISO 26000 comme outil de pilotage et de dialogue avec les parties prenantes.
- Définir et mettre en œuvre une démarche RSE cohérente et crédible.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

1. Comprendre la norme ISO 26000
  - Origine, principes et champ d'application.
  - Les sept questions centrales de la norme.
  - Les parties prenantes et leur rôle.
2. Identifier les enjeux RSE de son organisation
  - Diagnostic des impacts sociaux, environnementaux et économiques.
  - Analyse de matérialité et priorisation des enjeux.
  - Exemples de pratiques RSE dans différents secteurs.
3. Construire une démarche alignée sur l'ISO 26000
  - Définir une stratégie et des objectifs RSE.
  - Intégrer la RSE dans la gouvernance et les pratiques opérationnelles.
  - Identifier les leviers de progrès.
4. Mettre en œuvre et piloter les actions
  - Développer un plan d'action RSE.
  - Définir des indicateurs de suivi et de performance.
  - Communiquer en interne et en externe sur les résultats.
5. Valoriser et faire vivre sa démarche RSE
  - Assurer la crédibilité et la transparence.
  - Valoriser ses engagements auprès des parties prenantes.
  - Ancrer la RSE dans la culture et le quotidien de l'organisation.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 4 jours (14 à 28 heures).
- **Public** : dirigeants, responsables RSE/QSE, managers impliqués dans la démarche responsable.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers pratiques, études de cas, mises en situation, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan d'action individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, grilles d'analyse ISO 26000.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en ISO 26000 et en accompagnement RSE.
- Une pédagogie concrète et participative, favorisant l'appropriation.
- Des outils immédiatement opérationnels pour structurer et piloter une démarche RSE.



“

*Les Ressources Humaines sont au cœur de la responsabilité sociétale d'une organisation. Elles portent la culture, favorisent l'équité et accompagnent les transformations sociales et environnementales. Intégrer la RSE dans la fonction RH, c'est renforcer la cohérence, la crédibilité et la durabilité des engagements de l'entreprise.*

*Nous avons conçu cette formation pour permettre aux responsables RH et aux managers d'intégrer les principes de la RSE dans leurs pratiques quotidiennes et d'en faire un levier de performance sociale et collective.*

”

### **Nos convictions :**

- La fonction RH est un vecteur essentiel de la transformation responsable.
- La cohérence entre politique RH et politique RSE conditionne la crédibilité des engagements.
- Intégrer la diversité, l'équité et la qualité de vie au travail renforce l'attractivité et la fidélisation.
- La RSE appliquée aux RH est un levier de motivation et de performance durable.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une double expertise en Ressources Humaines et en RSE.
- Une pédagogie concrète et participative, adaptée aux enjeux RH actuels.
- Une approche qui lie performance, équité et attractivité des talents.
- Des outils opérationnels pour aligner les pratiques RH avec la stratégie RSE.

### **Indicateurs de performance**

**100%**

de satisfaction  
stagiaire

**100%**

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

**100%**

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux de la RSE appliquée aux RH.
- Intégrer les principes de la RSE dans les processus RH.
- Développer des pratiques RH responsables et équitables.
- Faire des RH un vecteur de transformation et d'attractivité.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Comprendre les liens entre RH et RSE

- Rôle stratégique de la fonction RH dans la démarche RSE.
- Enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux liés aux RH.
- Exemples concrets de pratiques RH responsables.

### 2. Intégrer la RSE dans les processus RH

- Recrutement responsable et non-discriminant.
- Gestion des compétences et formation durable.
- Politique de rémunération équitable.

### 3. Développer la qualité de vie au travail

- Santé, sécurité et bien-être des collaborateurs.
- Équilibre vie professionnelle / vie personnelle.
- Dialogue social et participation des salariés.

### 4. Valoriser diversité et inclusion

- Prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité.
- Développer des politiques inclusives.
- Communiquer sur les engagements diversité.

### 5. Faire des RH un vecteur de transformation

- Définir un plan d'action RH-RSE.
- Impliquer les managers dans la démarche.
- Suivre et valoriser les résultats obtenus.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : responsables RH, managers, référents RSE.
- **Méthodes pédagogiques** : études de cas, ateliers pratiques, apports ciblés, mises en situation.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan d'action individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, grilles d'intégration RH-RSE.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en Ressources Humaines et en RSE.
- Une pédagogie participative et pragmatique.
- Des outils immédiatement opérationnels pour aligner RH et RSE.



“

*Le reporting RSE est devenu un enjeu stratégique pour les organisations. Il ne s'agit pas seulement de répondre à une obligation de transparence, mais de valoriser les actions menées, de renforcer la crédibilité de l'entreprise et de dialoguer efficacement avec les parties prenantes. Bien conçu, le reporting RSE devient un outil de pilotage et de communication au service de la stratégie globale.*

*Nous avons conçu cette formation pour aider les organisations à structurer, produire et valoriser leur reporting RSE avec méthode et pertinence.*

”

### **Nos convictions :**

- Le reporting RSE est un levier de transparence et de confiance.
- La valeur du reporting dépend autant de la fiabilité des données que de la clarté du récit.
- Un bon reporting RSE est autant un outil interne de pilotage qu'un outil externe de communication.
- Anticiper les exigences réglementaires renforce la crédibilité et l'attractivité de l'entreprise.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise confirmée en accompagnement RSE et reporting extra-financier.
- Une pédagogie pragmatique, alliant apports méthodologiques et mises en pratique.
- Une approche adaptée aux enjeux réglementaires (CSRD, ESRS, autres cadres de référence).
- Des outils concrets pour structurer un reporting clair, crédible et impactant.

### **Indicateurs de performance**

92%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux et finalités du reporting RSE.
- Identifier les obligations réglementaires et les cadres de référence.
- Structurer un processus de collecte et d'analyse des données.
- Construire un reporting clair, crédible et valorisant.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Comprendre les enjeux du reporting RSE

- Objectifs et rôle du reporting extra-financier.
- Bénéfices pour l'organisation et les parties prenantes.
- Tendances et évolutions réglementaires.

### 2. Identifier les référentiels et obligations

- CSRD, ESRS, GRI, ISO 26000.
- Attentes légales et volontaires.
- Bonnes pratiques sectorielles.

### 3. Structurer la collecte et l'analyse des données

- Définir les indicateurs pertinents.
- Mettre en place un processus de collecte fiable.
- Assurer la traçabilité et la vérification des informations.

### 4. Construire et rédiger le reporting

- Élaborer une structure claire et lisible.
- Valoriser les actions et les résultats.
- Illustrer avec des exemples concrets et des données chiffrées.

### 5. Valoriser et communiquer son reporting

- Adapter le reporting aux différentes parties prenantes.
- Utiliser le reporting comme outil de pilotage interne.
- Développer une communication responsable et transparente.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : responsables RSE, responsables RH/QSE, dirigeants, managers.
- **Méthodes pédagogiques** : études de cas, mises en situation, ateliers pratiques, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan d'action individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, modèles de reporting.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en reporting RSE et en réglementation extra-financière.
- Une pédagogie concrète et participative, centrée sur la mise en pratique.
- Des outils immédiatement opérationnels pour structurer et valoriser son reporting RSE.



23

## RÉFÉRENT RSE

“

*Le référent RSE joue un rôle clé dans la mise en œuvre et le suivi des engagements responsables d'une organisation. Il est à la fois animateur, relais et pilote de la démarche de responsabilité sociétale. Ce rôle nécessite une compréhension globale des enjeux RSE et la capacité à fédérer les équipes autour d'actions concrètes.*

*Nous avons conçu cette formation pour accompagner les référents RSE dans la maîtrise de leurs missions et leur donner les outils nécessaires pour porter efficacement la démarche au sein de leur structure.*

”

### Nos convictions :

- Le référent RSE est un acteur stratégique du changement au sein de l'organisation.
- La réussite d'une démarche RSE repose sur l'implication de toutes les parties prenantes.
- Les actions concrètes priment sur les discours : la crédibilité se construit par les résultats.
- Former les référents RSE, c'est accélérer la transition responsable des organisations.

### Pourquoi choisir RHSE Conseil ?

- Une expertise reconnue en accompagnement RSE et gouvernance responsable.
- Une pédagogie active, favorisant la mise en pratique et l'appropriation des outils.
- Une approche opérationnelle, ancrée dans les réalités des entreprises et organisations.
- Des outils directement applicables pour structurer et animer une démarche RSE.

### Indicateurs de performance

100%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux et fondamentaux de la RSE.
- Identifier le rôle, les responsabilités et les missions du référent RSE.
- Savoir structurer et animer une démarche RSE.
- Définir des indicateurs de suivi et rendre compte des actions.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Comprendre les fondements de la RSE

- Définition et cadre réglementaire.
- Enjeux sociaux, environnementaux et économiques.
- Attentes des parties prenantes.

### 2. Identifier le rôle du référent RSE

- Responsabilités et missions principales.
- Les compétences clés à développer.
- Positionnement dans l'organisation.

### 3. Structurer une démarche RSE

- Étapes de construction d'une politique RSE.
- Méthodes de diagnostic et de priorisation des enjeux.
- Intégrer la RSE dans les pratiques quotidiennes.

### 4. Animer et piloter la démarche

- Mobiliser et sensibiliser les équipes.
- Mettre en place des plans d'action concrets.
- Favoriser la coopération interne et externe.

### 5. Suivre et évaluer les actions RSE

- Définir des indicateurs de performance.
- Collecter et analyser les données.
- Communiquer et valoriser les résultats.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 4 jours (14 à 28 heures).
- **Public** : référents RSE, responsables QSE, managers impliqués dans la démarche responsable.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers pratiques, études de cas, mises en situation, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan d'action individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, modèles de plan RSE.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en RSE et accompagnement du changement.
- Une pédagogie concrète et participative pour favoriser l'appropriation.
- Des outils immédiatement opérationnels pour animer et piloter la démarche RSE.



24

## METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE RSE DANS MON ENTREPRISE

“

*La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) n'est plus une option : elle devient un levier stratégique, réglementaire et d'attractivité. Pourtant, beaucoup d'organisations peinent à structurer leur démarche, à impliquer leurs parties prenantes et à en mesurer l'impact.*

*Nous avons conçu cette formation pour accompagner dirigeants et équipes à déployer pas à pas une démarche RSE efficace, adaptée à leur activité et créatrice de valeur.*

”

### **Nos convictions :**

- La RSE doit être intégrée à la stratégie et non rester un projet isolé.
- L'implication des parties prenantes est une clé majeure de réussite.
- Des objectifs mesurables et un plan d'action clair garantissent la crédibilité.
- La RSE est un facteur d'innovation et de différenciation, même pour les PME.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise reconnue en accompagnement RSE, conseil et formation.
- Des outils concrets pour diagnostiquer, prioriser et piloter vos actions.
- Une pédagogie interactive favorisant l'appropriation et l'engagement.

### **Indicateurs de performance**

98%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux et obligations de la RSE.
- Réaliser un diagnostic et identifier les priorités.
- Structurer un plan d'action et mobiliser les équipes.
- Mettre en place des indicateurs et assurer le suivi.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Comprendre les fondamentaux de la RSE

- Définitions, cadre légal et normes de référence (ISO 26000, CSRD...).
- Enjeux stratégiques pour l'entreprise.

### 2. Réaliser son diagnostic RSE

- Cartographier ses parties prenantes.
- Réaliser un diagnostic participatif auprès de ses parties prenantes
- Auditer ses pratiques RSE
- Identifier ses risques et opportunités prioritaires.

### 3. Co construire un plan d'action

- Définir des objectifs et indicateurs pertinents.
- Impliquer la direction et les collaborateurs.

### 4. Piloter et améliorer sa démarche

- Suivre et évaluer les résultats.
- Communiquer et valoriser ses actions auprès de ses parties prenantes

### 5. Valoriser sa démarche

- S'engager vers un label RSE
- Développer une communication responsable

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : dirigeants, responsables QSE/RSE, managers.
- **Méthodes pédagogiques** : autodiagnostic, ateliers collectifs, cas réels.
- **Évaluation** : quiz, élaboration d'un plan d'action personnalisé.
- **Supports** : guide méthodologique, trames de diagnostic et plan d'action.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en RSE et en transformation.
- Une formation concrète et opérationnelle.
- Des outils directement utilisables dans votre contexte.

## MARKETING ET COMMUNICATION RESPONSABLE



“

*Dans un contexte de consommation plus consciente et de réglementation accrue, le marketing et la communication doivent évoluer pour rester crédibles et efficaces. Greenwashing, messages flous, promesses excessives : ces pratiques peuvent détruire la confiance et nuire durablement à l'image d'une organisation.*

*Nous avons conçu cette formation pour aider les entreprises à bâtir des stratégies marketing et de communication réellement responsables et différenciantes, en intégrant éthique, transparence et cohérence dans tous les messages.*

”

### **Nos convictions :**

- Un marketing responsable est un levier puissant de différenciation et de confiance.
- La transparence et la cohérence renforcent l'efficacité des messages.
- La communication responsable est un engagement collectif qui mobilise toutes les fonctions de l'entreprise.
- L'éthique et la performance commerciale peuvent se renforcer mutuellement.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise en RSE appliquée au marketing et à la communication.
- Des retours d'expériences concrets d'organisations ayant intégré des pratiques responsables.
- Une pédagogie active pour analyser ses propres supports et messages.
- Des outils pour évaluer, ajuster et piloter la crédibilité de sa communication.

### **Indicateurs de performance**

92%

de satisfaction  
stagiaire

98%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les principes et enjeux du marketing et de la communication responsables.
- Identifier et prévenir les risques de greenwashing et de communication trompeuse.
- Construire des messages clairs, cohérents et alignés avec la démarche RSE.
- Définir une stratégie marketing responsable créatrice de valeur et de confiance.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Les fondamentaux du marketing et de la communication responsables

- Évolutions des attentes des consommateurs et du cadre réglementaire.
- Définitions et principes clés : marketing durable, communication éthique, publicité responsable.
- Bonnes pratiques et normes de référence (ex. ISO 26000, codes publicitaires).

### 2. Identifier et prévenir les dérives

- Comprendre le greenwashing : typologies, signaux d'alerte.
- Analyse critique de campagnes existantes (cas pratiques).
- Évaluer ses propres supports et messages.

### 3. Construire une stratégie marketing alignée sur la RSE

- Intégrer la RSE dans l'offre et dans le discours.
- Définir les messages et les canaux adaptés.
- Assurer la cohérence entre promesses et actions.

### 4. Mettre en œuvre une communication responsable

- Élaborer un plan de communication éthique et transparent.
- Impliquer les équipes internes pour garantir l'alignement.
- Mesurer l'impact et ajuster les actions.

### 5. Valoriser et pérenniser sa démarche

- Renforcer la crédibilité auprès des parties prenantes.
- Développer des partenariats et des actions collectives.
- Inscrire le marketing responsable dans la culture d'entreprise.

## Modalités

- **Durée** : 2 jours (14 heures).
- **Public** : responsables marketing/communication, dirigeants, responsables RSE, chefs de projets.
- **Méthodes pédagogiques** : études de cas, ateliers pratiques, analyse de supports, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices d'analyse, plan d'action individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, grilles d'évaluation de communication, fiches outils.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en RSE et communication responsable.
- Une pédagogie concrète et participative.
- Des outils immédiatement opérationnels pour auditer et piloter la communication responsable.



“

*L'entretien annuel d'évaluation est un moment privilégié dans la relation entre le manager et son collaborateur. Plus qu'un simple exercice de notation, il constitue une opportunité de dialogue, de reconnaissance et de projection vers l'avenir. Bien mené, il permet de clarifier les attentes, de valoriser les réussites et de définir des axes de progression partagés.*

*Nous avons conçu cette formation pour donner aux managers les outils et la posture nécessaires à la conduite d'entretiens motivants, constructifs et porteurs de développement.*

”

### **Nos convictions :**

- L'entretien annuel est un levier de motivation et de reconnaissance, s'il est bien préparé et conduit.
- La qualité d'écoute et de dialogue est plus déterminante que la grille d'évaluation.
- Cet entretien doit être un moment de projection et non une simple formalité administrative.
- Intégré dans une démarche managériale cohérente, il contribue à la fidélisation et à l'engagement des collaborateurs.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise reconnue dans le développement RH et managérial.
- Une pédagogie interactive, intégrant mises en situation et retours d'expérience.
- Une approche valorisant la dimension humaine, au-delà du simple cadre procédural.
- Des outils pratiques et adaptables aux réalités de chaque organisation.

### **Indicateurs de performance**

98%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux et les finalités de l'entretien annuel.
- Préparer et structurer ses entretiens.
- Adopter une posture d'écoute et de dialogue constructif.
- Valoriser, recadrer et fixer des objectifs motivants.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Comprendre les enjeux de l'entretien annuel

- Objectifs et bénéfices pour l'entreprise, le manager et le collaborateur.
- Rappel du cadre légal et des obligations.
- Les limites et risques d'un entretien mal conduit.

### 2. Préparer efficacement son entretien

- Collecter et analyser les informations nécessaires.
- Définir une trame et des objectifs clairs.
- Anticiper les points sensibles.

### 3. Conduire l'entretien avec méthode

- Créer un climat de confiance et d'écoute.
- Structurer les différentes phases de l'entretien.
- Adopter une posture assertive et bienveillante.

### 4. Valoriser et recadrer

- Techniques de reconnaissance et de feedback constructif.
- Savoir formuler une critique constructive.
- Gérer les situations de désaccord ou de tension.

### 5. Fixer des objectifs et conclure

- Définir des objectifs SMART et motivants.
- Assurer le suivi des décisions et engagements.
- Clore l'entretien sur une dynamique positive.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : managers, responsables RH, encadrants amenés à conduire des entretiens.
- **Méthodes pédagogiques** : apports théoriques, mises en situation, jeux de rôle, études de cas.
- **Évaluation** : quiz, mises en pratique et plan de progression individuel.
- **Supports** : trames d'entretien, fiches outils, livret pédagogique.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en management et ressources humaines.
- Un cadre d'apprentissage bienveillant et participatif.
- Des outils immédiatement opérationnels et personnalisables.

## RECRUTEMENT, DIVERSITE ET DISCRIMINATION



“

*Le recrutement est une étape stratégique pour toute organisation. Il engage non seulement la performance mais aussi l'image et la responsabilité sociale de l'entreprise. Intégrer les enjeux de diversité et de non-discrimination dans le recrutement est aujourd'hui essentiel pour garantir l'équité, attirer les talents et construire des équipes plus innovantes et représentatives.*

*Nous avons conçu cette formation pour accompagner les recruteurs et managers dans la maîtrise des bonnes pratiques, afin d'assurer des recrutements responsables, conformes et porteurs de valeur.*

”

### **Nos convictions :**

- Le recrutement responsable est un levier d'attractivité et de performance.
- La diversité en entreprise est une richesse et une source d'innovation.
- La non-discrimination n'est pas seulement une obligation légale, c'est un impératif éthique.
- Des pratiques de recrutement équitables renforcent l'engagement et la cohésion des équipes.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise reconnue en ressources humaines, recrutement et RSE.
- Une pédagogie interactive, basée sur des cas pratiques et des mises en situation.
- Une approche alliant performance, équité et respect des obligations légales.
- Des outils concrets pour sécuriser et valoriser vos pratiques de recrutement.

### **Indicateurs de performance**

95%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux du recrutement responsable.
- Identifier et prévenir les discriminations à l'embauche.
- Intégrer les principes de diversité dans les processus RH.
- Mettre en place des pratiques équitables et performantes.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Comprendre les fondamentaux du recrutement responsable

- Définir les enjeux et impacts du recrutement.
- Identifier les bonnes pratiques RH.
- Intégrer les dimensions éthiques et RSE.

### 2. Maîtriser le cadre légal de la non-discrimination

- Connaître les critères prohibés par la loi.
- Les obligations de l'employeur et des recruteurs.
- Les sanctions en cas de pratiques discriminatoires.

### 3. Identifier et prévenir les biais de recrutement

- Les mécanismes de stéréotypes et préjugés.
- Les risques de subjectivité dans la sélection.
- Outils et techniques pour objectiver le recrutement.

### 4. Intégrer la diversité dans les pratiques RH

- Valoriser les parcours atypiques et les différences.
- Construire des équipes inclusives et représentatives.
- Communiquer sur l'engagement diversité.

### 5. Sécuriser et valoriser ses pratiques de recrutement

- Élaborer un processus clair et transparent.
- Définir des indicateurs de suivi et d'évaluation.
- Construire un plan d'action diversité et inclusion.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : recruteurs, responsables RH, managers impliqués dans les recrutements.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers pratiques, mises en situation, études de cas, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan de progression individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, grilles de recrutement, fiches outils.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en recrutement, diversité et RSE.
- Un cadre bienveillant et interactif favorisant la prise de recul.
- Des outils opérationnels et immédiatement utilisables pour professionnaliser vos recrutements.



28

## RECRUTER AVEC LES RÉSEAUX SOCIAUX

“

*Les réseaux sociaux sont devenus un levier incontournable pour attirer, évaluer et engager les talents. Bien utilisés, ils permettent de cibler des profils précis, de valoriser l'image de l'entreprise et de fluidifier le processus de recrutement. Mal utilisés, ils peuvent nuire à l'attractivité et à la crédibilité de l'organisation.*

*Nous avons conçu cette formation pour aider les recruteurs et managers à professionnaliser leur usage des réseaux sociaux, tout en intégrant éthique et transparence.*

”

### **Nos convictions :**

- Les réseaux sociaux sont des outils puissants lorsqu'ils sont maîtrisés.
- La transparence et l'éthique dans le sourcing renforcent la confiance.
- L'efficacité passe par la cohérence entre image diffusée et réalité vécue en interne.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une connaissance fine des pratiques RH et des réseaux sociaux.
- Des exemples concrets et actuels d'entreprises ayant transformé leur recrutement via le digital.
- Des ateliers pratiques pour optimiser sa présence et ses campagnes.
- Des outils pour piloter et mesurer l'efficacité de ses actions.

### **Indicateurs de performance**

94%

de satisfaction  
stagiaire

90%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux et spécificités du recrutement via les réseaux sociaux.
- Définir une stratégie de présence et de diffusion cohérente avec sa marque employeur.
- Utiliser les outils et formats adaptés pour cibler et engager les candidats.
- Mesurer et améliorer ses résultats.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Panorama et enjeux

- Les principaux réseaux sociaux et leurs spécificités RH.
- Évolutions des usages candidats et recruteurs.

### 2. Construire sa stratégie de présence

- Définir ses objectifs et cibles.
- Créer des contenus attractifs et cohérents.

### 3. Optimiser ses campagnes de recrutement

- Utiliser les fonctionnalités avancées (LinkedIn Recruiter, annonces ciblées...).
- Sourcing éthique et respect du RGPD.

### 4. Impliquer ses équipes et mesurer l'impact

- Mobiliser collaborateurs et managers comme ambassadeurs.
- Indicateurs clés de performance.

### 5. Professionnaliser son usage

- Mettre en place des bonnes pratiques et chartes internes.
- Inscrire le recrutement digital dans une démarche globale RH.

## Modalités

- **Durée** : 1 à 2 jours (7 à 14 heures).
- **Public** : responsables RH, recruteurs, managers impliqués dans le sourcing.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers pratiques, analyse de cas, mises en situation.
- **Évaluation** : quiz, exercices d'optimisation de profils et d'annonces.
- **Supports** : fiches outils, grilles d'analyse, modèles de contenus.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en recrutement digital et marque employeur.
- Des outils concrets pour gagner en efficacité et en éthique.
- Une pédagogie participative et opérationnelle.

## METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE DE TUTORAT



“

*Le tutorat est un levier stratégique pour transmettre les savoirs, intégrer et fidéliser les nouveaux collaborateurs. Lorsqu'il est pensé et structuré, il devient un véritable outil de développement des compétences et d'engagement collectif.*

*Nous accompagnons les entreprises pour concevoir et mettre en œuvre des dispositifs de tutorat adaptés à leur culture, leurs métiers et leurs enjeux RH.*

”

### Nos convictions :

- Le tutorat est un levier stratégique pour sécuriser les parcours d'intégration et la transmission des savoir-faire.
- La réussite d'un dispositif de tutorat repose sur une méthodologie claire et partagée par tous les acteurs.
- Valoriser et accompagner les tuteurs est indispensable pour en faire des relais d'engagement.
- Un tutorat bien structuré contribue directement à la fidélisation et au développement des compétences.

### Pourquoi choisir RHSE Conseil ?

- Expertise reconnue des formateurs dans l'accompagnement RH, le développement et la transmission des compétences.
- Méthode structurée et pragmatique pour installer le tutorat de façon pérenne.
- Outils pratiques pour cadrer, suivre et valoriser les tuteurs et tutorés.

### Indicateurs de performance

90%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les fondements de la méthode DISC.
- Identifier son profil et celui de ses interlocuteurs.
- Adapter sa communication en fonction des profils.
- Utiliser la méthode DISC pour renforcer la cohésion et l'efficacité collective.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Le tutorat : définition et enjeux

- Différences avec mentorat, parrainage et coaching.
- Bénéfices pour l'entreprise et les salariés.

### 2. Structurer le dispositif

- Définir objectifs, publics cibles et modalités.
- Créer un cadre clair et des outils de suivi.

### 3. Accompagner les tuteurs

- Former et outiller les tuteurs.
- Favoriser la reconnaissance et la motivation.

### 4. Mettre en œuvre et piloter

- Planifier, suivre et ajuster le dispositif.
- Indicateurs de réussite et d'impact.

### 5. Ancrer le tutorat dans la culture d'entreprise

- Communiquer et valoriser les réussites.
- Pérenniser et élargir le dispositif.

## Modalités

- **Durée** : 1 à 2 jours (7 à 14 heures).
- **Public** : responsables RH, managers, tuteurs actuels ou futurs.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers pratiques, retours d'expériences, études de cas.
- **Évaluation** : quiz, plan d'action individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches pratiques, modèles d'outils.

## Nos engagements

- Des formateurs spécialistes du tutorat et de l'intégration.
- Des outils prêts à l'emploi pour structurer et piloter.
- Une pédagogie participative et concrète.



## DÉVELOPPER SA MARQUE EMPLOYEUR

“

*La marque employeur est aujourd'hui un élément central de la stratégie RH. Elle permet d'attirer, d'engager et de fidéliser les talents, mais aussi de renforcer la réputation globale de l'organisation. Elle doit être construite avec authenticité et alignée avec les pratiques internes.*

*Nous avons conçu cette formation pour accompagner les entreprises dans la définition, la structuration et la valorisation de leur marque employeur, afin d'en faire un véritable levier stratégique.*

”

### **Nos convictions :**

- Une marque employeur solide se construit sur les pratiques réelles et l'expérience vécue par les collaborateurs, pas uniquement sur un discours.
- Une marque employeur forte attire durablement les bons profils et renforce l'engagement interne.
- Le succès d'une marque employeur repose sur l'implication conjointe des RH, du management et des collaborateurs, chacun ayant un rôle clé à jouer.
- La promesse faite à l'externe doit être vécue à l'interne pour inspirer confiance et fidéliser.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise en RH, communication interne et marketing social.
- Une approche intégrée alliant stratégie, culture et outils opérationnels.
- Des méthodes participatives pour mobiliser toutes les parties prenantes.
- Des outils concrets pour diagnostiquer, construire et déployer une marque employeur crédible.

### **Indicateurs de performance**

92%

de satisfaction  
stagiaire

90%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux et composantes de la marque employeur.
- Diagnostiquer sa marque employeur actuelle et ses écarts.
- Construire une stratégie alignée et différenciante.
- Mettre en œuvre et piloter un plan d'action cohérent.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

1. La marque employeur : définitions et enjeux
  - Différence entre image employeur et réalité interne.
  - Bénéfices pour l'attractivité et la fidélisation.
2. Diagnostiquer sa marque employeur
  - Analyser perceptions internes et externes.
  - Identifier les forces et les axes d'amélioration.
3. Construire une stratégie alignée
  - Définir valeurs, promesse employeur et messages clés.
  - Impliquer les parties prenantes internes.
4. Mettre en œuvre et piloter
  - Déployer un plan d'action multicanal.
  - Mesurer l'impact et ajuster.
5. Valoriser et faire vivre sa marque employeur
  - Communiquer sur les réussites et la réalité vécue.
  - Former et mobiliser les ambassadeurs internes.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : dirigeants, responsables RH, communication interne/externe.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers pratiques, analyses de cas, co-construction.
- **Évaluation** : quiz, diagnostic de sa marque employeur, plan d'action.
- **Supports** : fiches outils, modèles de diagnostic, livret pédagogique.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en marque employeur et stratégie RH.
- Des outils concrets et adaptés à tout type d'organisation.
- Une pédagogie interactive et immédiatement opérationnelle.



## NÉGOCIATION SOCIALE

“

*La négociation sociale est un outil stratégique pour construire des relations constructives entre l'entreprise et ses partenaires sociaux. Bien conduite, elle permet d'anticiper les conflits, de sécuriser les décisions et de renforcer la cohésion interne. Mal préparée, elle peut générer des tensions et des incompréhensions.*

*Nous avons conçu cette formation pour aider les managers, responsables RH et représentants de la direction à conduire des négociations sociales efficaces, équilibrées et durables.*

”

### **Nos convictions :**

- La négociation sociale est un levier de performance autant qu'un outil de prévention des conflits.
- La préparation et la connaissance des parties prenantes sont clés pour réussir.
- Le dialogue constructif repose sur la transparence, l'écoute et la capacité à trouver des solutions gagnant-gagnant.
- La réussite d'une négociation sociale durable nécessite un suivi et une évaluation des accords conclus.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise reconnue en relations sociales et dialogue social.
- Une méthodologie structurée pour préparer et piloter les négociations.
- Des outils pratiques pour améliorer la communication, la confiance et la performance des échanges.
- Des retours d'expérience concrets et des mises en situation réalistes.

### **Indicateurs de performance**

96%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes et enjeux de la négociation sociale.
- Préparer et structurer une négociation efficace.
- Adapter sa communication et sa posture aux différents interlocuteurs.
- Conclure des accords équilibrés et assurer leur suivi.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Les fondamentaux de la négociation sociale

- Identifier les acteurs et leurs rôles (direction, RH, représentants du personnel, syndicats).
- Comprendre le cadre légal et réglementaire des négociations.
- Distinguer les types de négociation : obligatoire, facultative, informelle.

### 2. Préparer sa négociation

- Définir les objectifs et enjeux de l'entreprise.
- Analyser les parties prenantes et anticiper leurs positions.
- Construire un plan de négociation clair et structuré.

### 3. Techniques de communication et posture

- Adopter une posture assertive et adaptée aux interlocuteurs.
- Utiliser l'écoute active et la reformulation pour favoriser le dialogue.
- Gérer les émotions, tensions et situations conflictuelles.

### 4. Conduire la négociation

- Animer les réunions de négociation et structurer les échanges.
- Identifier et traiter les objections et points de blocage.
- Rechercher des solutions gagnant-gagnant et formaliser les accords.

### 5. Suivi et évaluation

- Formaliser les accords et rédiger les compte-rendus.
- Mettre en place un plan d'action pour le suivi des décisions.
- Évaluer l'efficacité et l'impact des négociations.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 3 jours (14 à 21 heures).
- **Public** : managers, responsables RH, membres de la direction, représentants syndicaux.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers pratiques, études de cas, simulations et mises en situation.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan d'action individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, modèles de planification et de suivi.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en relations sociales et négociation, avec une expérience pratique du terrain.
- Une pédagogie participative, centrée sur la mise en situation et l'appropriation des outils.
- Des outils opérationnels immédiatement applicables pour préparer, conduire et suivre les négociations.
- Un accompagnement pour développer la confiance, le dialogue constructif et la coopération durable entre toutes les parties prenantes.



32

## STRATÉGIE D'ENTREPRISE

“

*La stratégie d'entreprise est la colonne vertébrale de toute organisation : elle oriente les choix, structure les actions et définit la trajectoire à long terme. Élaborer une stratégie claire et partagée permet de mobiliser les ressources, d'anticiper les évolutions et de renforcer la compétitivité.*

*Nous avons conçu cette formation pour aider les dirigeants et managers à maîtriser les méthodes et outils d'analyse stratégique, afin de bâtir et déployer des stratégies solides et adaptées à leur contexte.*

”

### **Nos convictions :**

- Une stratégie pertinente repose sur une analyse lucide des environnements internes et externes.
- La clarté et la cohérence de la stratégie conditionnent la mobilisation des équipes.
- L'adaptation permanente est indispensable face à la complexité et aux évolutions rapides.
- Une stratégie durable conjugue performance économique et responsabilité sociétale.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise confirmée en conseil stratégique et accompagnement de dirigeants.
- Une pédagogie concrète, combinant apports théoriques et études de cas pratiques.
- Une approche intégrant performance économique et responsabilité sociale.
- Des outils opérationnels pour transformer une vision stratégique en plan d'action concret.

### **Indicateurs de performance**

100%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les fondamentaux du management stratégique.
- Maîtriser les outils d'analyse interne et externe.
- Construire une stratégie adaptée à son environnement.
- Déployer et piloter un plan stratégique efficace.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Comprendre les enjeux de la stratégie d'entreprise

- Définition et rôle de la stratégie.
- Différence entre stratégie corporate et business.
- Les étapes clés du processus stratégique.

### 2. Réaliser une analyse interne et externe

- Diagnostic interne : ressources, compétences, organisation.
- Diagnostic externe : opportunités, menaces, concurrence, marché.
- Outils d'analyse : SWOT, PESTEL, chaîne de valeur.

### 3. Construire une stratégie adaptée

- Définir une vision et des orientations claires.
- Choisir les options stratégiques pertinentes.
- Intégrer innovation, RSE et enjeux humains.

### 4. Déployer la stratégie

- Traduire la stratégie en objectifs et plans d'action.
- Mobiliser et aligner les équipes autour de la stratégie.
- Définir des indicateurs de suivi.

### 5. Piloter et ajuster la stratégie

- Mettre en place un dispositif de pilotage.
- Suivre les résultats et ajuster les actions.
- Gérer les résistances et accompagner le changement.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 4 jours (14 à 28 heures).
- **Public** : dirigeants, cadres stratégiques, managers de haut niveau.
- **Méthodes pédagogiques** : études de cas, mises en situation, ateliers pratiques, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan de progression individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, grilles d'analyse stratégique.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en stratégie et en management.
- Une pédagogie interactive et pragmatique, adaptée à la réalité des organisations.
- Des outils immédiatement opérationnels pour élaborer et déployer une stratégie d'entreprise.



## CONDUITE DE RÉUNION

“

*La réunion est l'un des outils les plus utilisés dans les organisations, mais aussi l'un des plus critiqués. Trop longues, mal préparées, peu productives : elles sont souvent vécues comme une contrainte plutôt qu'un levier de performance. Pourtant, une réunion bien conduite peut devenir un puissant outil de décision, de cohésion et de mobilisation.*

*Nous avons conçu cette formation pour donner aux managers et collaborateurs les clés d'une animation efficace, structurée et motivante.*

”

### **Nos convictions :**

- Une réunion doit avoir un objectif clair et partagé pour être efficace.
- La préparation et l'animation structurée sont les conditions de la réussite.
- La participation active de chacun renforce la qualité des décisions et l'engagement.
- Les réunions bien conduites réduisent les tensions et renforcent la cohésion d'équipe.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expérience solide dans l'accompagnement des pratiques de communication et de management.
- Des méthodes pédagogiques interactives, centrées sur la pratique et l'expérimentation.
- Une approche pragmatique, adaptée aux contraintes réelles des entreprises.
- Des outils concrets, directement transférables dans la conduite quotidienne des réunions.

### **Indicateurs de performance**

96%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Préparer efficacement ses réunions.
- Structurer et animer avec méthode.
- Encourager la participation et la coopération.
- Suivre et évaluer les résultats d'une réunion.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Préparer une réunion efficace

- Clarifier les objectifs et les résultats attendus.
- Choisir le format et la durée adaptés.
- Élaborer un ordre du jour pertinent.

### 2. Structurer l'animation

- Les règles d'ouverture et de cadrage.
- Gérer le temps et la prise de parole.
- Utiliser des supports adaptés (visuels, documents, outils digitaux).

### 3. Favoriser la participation et la coopération

- Techniques pour impliquer l'ensemble des participants.
- Gérer les personnalités difficiles et les digressions.
- Créer un climat propice aux échanges constructifs.

### 4. Décider et conclure efficacement

- Synthétiser les échanges et formaliser les décisions.
- Répartir les responsabilités et fixer des échéances.
- Communiquer un compte-rendu clair et utile.

### 5. Suivre et évaluer l'efficacité des réunions

- Identifier les critères de réussite.
- Évaluer la satisfaction des participants.
- Mettre en place des rituels d'amélioration continue.

## Modalités

- **Durée** : 2 jours (14 heures).
- **Public** : managers, chefs de projet, toute personne amenée à animer des réunions.
- **Méthodes pédagogiques** : mises en situation, ateliers interactifs, études de cas, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan de progression individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, modèles de compte-rendu et de planification.

## Nos engagements

- Des formateurs expérimentés et spécialistes de la communication managériale.
- Un cadre interactif et participatif favorisant la mise en pratique immédiate.
- Des outils simples et opérationnels pour améliorer durablement l'efficacité des réunions.



## GESTION DE PROJET

“

*La gestion de projet est devenue une compétence incontournable dans toutes les organisations. Elle permet de structurer les actions, d'optimiser les ressources et de garantir l'atteinte des objectifs dans les délais fixés. Savoir piloter un projet, c'est savoir coordonner des acteurs, anticiper les risques et mobiliser les énergies autour d'un but commun.*

*Nous avons conçu cette formation pour donner aux participants les outils méthodologiques et pratiques nécessaires pour réussir leurs projets, du lancement à la clôture.*

”

### **Nos convictions :**

- La réussite d'un projet repose sur une préparation rigoureuse et une communication claire.
- Le pilotage doit conjuguer planification, anticipation et adaptation.
- La mobilisation des parties prenantes est un facteur clé de succès.
- Une gestion de projet efficace améliore la performance globale et la qualité du travail collectif.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise reconnue en management, communication et outils comportementaux.
- Des méthodes pédagogiques interactives, incluant autodiagnostic et mises en pratique.
- Une approche qui valorise la diversité des profils et la complémentarité des talents.
- Des outils directement transférables dans la gestion des équipes et des projets

### **Indicateurs de performance**

90%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les fondamentaux de la gestion de projet.
- Savoir structurer, planifier et organiser un projet.
- Développer ses compétences de pilotage et d'animation d'équipe projet.
- Anticiper les risques et suivre l'avancement du projet jusqu'à sa clôture.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

1. Comprendre les bases de la gestion de projet
  - Définir un projet et ses caractéristiques.
  - Identifier les parties prenantes et leurs attentes.
  - Les grandes étapes du cycle de vie d'un projet.
2. Structurer et planifier un projet
  - Définir les objectifs, le périmètre et les livrables.
  - Élaborer un planning et répartir les ressources.
  - Utiliser les outils de planification (diagramme de Gantt, WBS).
3. Piloter et animer une équipe projet
  - Clarifier les rôles et responsabilités.
  - Mettre en place des rituels de suivi.
  - Favoriser la coopération et la motivation.
4. Anticiper et gérer les risques
  - Identifier les risques potentiels.
  - Construire un plan de prévention et de réponse.
  - Adapter la planification en fonction des aléas.
5. Clôturer et évaluer un projet
  - Réaliser le bilan et capitaliser sur les acquis.
  - Valoriser les réussites et identifier les axes de progrès.
  - Formaliser le retour d'expérience pour les projets futurs.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 4 jours (14 à 28 heures).
- **Public** : managers, chefs de projet, collaborateurs impliqués dans des projets transverses.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers pratiques, mises en situation, études de cas, apports ciblés.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan de progression individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, modèles d'outils de gestion de projet, fiches pratiques.

## Nos engagements

- Des formateurs experts en gestion de projet et management d'équipes.
- Une pédagogie concrète et pragmatique, adaptée aux réalités opérationnelles.
- Des outils immédiatement opérationnels pour réussir ses projets.



## GOUVERNANCE PARTAGÉE ET PRISE DE DÉCISION COLLECTIVE

“

*La gouvernance partagée est un levier stratégique pour renforcer l'engagement, la transparence et la responsabilité collective au sein de l'entreprise. Elle permet de mobiliser l'ensemble des parties prenantes dans la prise de décision, d'améliorer la qualité des décisions et de favoriser la cohésion.*

*Nous avons conçu cette formation pour aider les organisations à comprendre, structurer et mettre en œuvre une gouvernance partagée adaptée à leur culture et à leurs objectifs.*

”

### **Nos convictions :**

- La gouvernance partagée favorise la responsabilisation et l'engagement des collaborateurs.
- La réussite repose sur une définition claire des rôles, des processus et des règles de décision.
- La transparence et la communication régulière sont essentielles pour créer la confiance.
- Une gouvernance partagée bien structurée contribue directement à la performance et à la pérennité de l'organisation.

### **Pourquoi choisir RHSE Conseil ?**

- Une expertise en organisation, management collaboratif et gouvernance participative.
- Une approche concrète pour déployer des pratiques de gouvernance partagée opérationnelles.
- Des outils pour clarifier les rôles, faciliter la prise de décision et renforcer l'implication des équipes.

### **Indicateurs de performance**

92%

de satisfaction  
stagiaire

100%

des stagiaires  
recommandent cette  
formation

100%

de satisfaction  
entreprise

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les principes et les bénéfices de la gouvernance partagée.
- Identifier les rôles et responsabilités des différents acteurs.
- Structurer les processus de prise de décision collective.
- Déployer et piloter une gouvernance partagée durable.

## Contenu détaillé (adaptable au regard de votre besoin)

### 1. Introduction à la gouvernance partagée

- Définition et enjeux.
- Différences entre gouvernance classique et participative.
- Bénéfices pour l'organisation et les équipes.

### 2. Structurer la gouvernance

- Identifier les rôles et responsabilités.
- Définir les processus de décision et de validation.
- Mettre en place des instances de gouvernance adaptées.

### 3. Développer les pratiques collaboratives

- Techniques d'animation participative et de co-décision.
- Gestion des conflits et des divergences.
- Outils de suivi et de coordination.

### 4. Mettre en œuvre et piloter

- Élaborer un plan d'action pour déployer la gouvernance partagée.
- Suivre les indicateurs de performance et de participation.
- Ajuster et améliorer les pratiques sur le long terme.

### 5. Ancrer la gouvernance dans la culture d'entreprise

- Communiquer et valoriser les décisions collectives.
- Renforcer l'adhésion des collaborateurs et parties prenantes.
- Pérenniser la gouvernance partagée et développer l'autonomie.

## Modalités

- **Durée** : 2 à 4 jours (14 à 28 heures).
- **Public** : dirigeants, managers, responsables opérationnels, membres de CODIR.
- **Méthodes pédagogiques** : ateliers pratiques, études de cas, simulations, apports théoriques.
- **Évaluation** : quiz, exercices pratiques, plan d'action individuel.
- **Supports** : livret pédagogique, fiches outils, modèles de processus et planification.

## Nos engagements

- Des formateurs expérimentés en gouvernance collaborative et management participatif.
- Une pédagogie interactive et opérationnelle pour s'approprier les outils et méthodes.
- Des outils concrets pour structurer, suivre et améliorer durablement la gouvernance de l'entreprise.
- Un accompagnement pour renforcer la cohésion, l'efficacité et la responsabilisation collective.

**Pour toute question,  
contactez-nous.**



**Edouard DEVIGNE**

Dirigeant associé  
+33(0)7 86 39 85 31  
e.devigne@rhseconseil.fr



**Maxime PEYRON**

Dirigeant associé  
+33(0)6 33 08 86 75  
m.peyron@rhseconseil.fr

**RHSE CONSEIL**

191, rue Emile Combes  
33270 Floirac  
France

[www.rhseconseil.fr](http://www.rhseconseil.fr)

Numéro Déclaration Activité (NDA)  
de l'organisme de formation : 75331510433

Numéro d'immatriculation : 917 776 379 R.C.S. Bordeaux  
APE : 7022Z - SIREN : 917 776 379 - TVA intra : FR57917776379



**RHSE**  
RICHESSSE HUMAINE  
SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE