

Catalogue des formations 2017

Vos objectifs sont d'acquérir ou renforcer vos compétences et celles de vos collaboratrices et collaborateurs pour améliorer la performance globale de votre entreprise ? Prendre en compte cette tendance de fond qu'est la RSE, les évolutions réglementaires qui en découlent, et en faire un atout pour la compétitivité et votre différenciation ?

NuevoMund vous propose un ensemble de formations pour mieux intégrer la responsabilité sociétale dans la stratégie, les affaires, les projets.

Les formateurs sont des consultants expérimentés en management, également professeurs en mastères spécialisés en RSE. La pédagogie s'appuie sur des cas concrets et des méthodes innovantes comme le jeu.

Les formations sont organisées en inter ou intra entreprise, et sont dans ce cas personnalisables. Le lieu est choisi pour chaque session en fonction de l'organisation (inter ou intra entreprise).

Les formations

Modalités pédagogiques et leur adaptation	2
Personnalisation de l'accès à la formation.....	2
Formation : Management de la performance globale par la RSE	3
Formation : ISO 26000, la norme de la RSE.....	4
Formation : Reporting extra financier et communication RSE.....	5
Formation : Activer l'économie circulaire	6
Formation : Bilan GES article 75 loi Grenelle 2.....	7
Formation : intégrer la RSE dans la Gestion des Ressources Humaines	8
Formation : Mettre en place une démarche pour la pénibilité.....	9
Formation : Prévenir et traiter les risques psychosociaux (RPS).....	10
Formation : Mettre en place le Document Unique	11

Modalités pédagogiques et leur adaptation

Les formations proposées par NuevoMund sont toutes réalisées en présentiel. Elles sont disponibles en inter-entreprise, et en intra-entreprise, selon les besoins du commanditaire.

Un entretien téléphonique préalable permet de présenter et d'adapter les modalités de formation. Cet entretien permet d'adapter les modalités de formation en fonction des préférences et des contraintes du candidat et/ou du commanditaire :

- Formation en intra ou en inter entreprise ;
- Horaires et lieu de formation : pour les formations intra-entreprise, sur un site choisi par l'entreprise, ou en centre de formation proposé par NuevoMund ;
- Formation individuelle ou en groupe ;
- Formation sur le lieu de travail ou en centre de formation pour un individu ou un groupe travaillant sur le même lieu.

Personnalisation de l'accès à la formation

Formation intra-entreprise

En réponse à un appel d'offres, NuevoMund conçoit un programme pédagogique spécifique adapté au besoin exprimé. Pour une formation sur catalogue, il revient au commanditaire de choisir le ou les modules correspondant aux besoins pour ses collaborateurs. Le contenu pédagogique peut être adapté (cas pratiques basés sur l'entreprise commanditaire). Les modalités pédagogiques sont adaptées : calendrier, horaires et lieu (site de l'entreprise ou centre de formation, selon les besoins du commanditaire).

Formation inter-entreprise

Les candidats au stage sont invités à choisir la formation qu'ils souhaitent suivre dans le catalogue de formation de l'organisme.

Qualification des stagiaires et personnalisation

NuevoMund propose de contacter les stagiaires avant leur inscription, pour qualifier leur profil et leur motivation avant l'inscription avant la formation, et tenir compte de leur niveau de connaissance pour la préparation de la session. Les éventuels prérequis sont indiqués dans les programmes et évalués avant l'inscription définitive au stage.

Formation : Management de la performance globale par la RSE

La RSE (Responsabilité Sociétale d'Entreprise) fait désormais partie du paysage des grands thèmes de la stratégie et du management de l'entreprise. Les entreprises leaders, petites ou grandes, en ont pris conscience. Elles intègrent la RSE pour répondre aux demandes de leurs clients, améliorer leur image et leur compétitivité, motiver leurs collaborateurs, réduire leurs risques, bref actionner un levier de développement rentable et durable.

Pour qui	Managers, chefs de projets, collaborateurs. Responsables RH, chargés de mission RSE ou Développement Durable.
Prérequis	Aucun
Objectifs pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier les enjeux significatifs de la RSE pour l'entreprise et sa matérialité (lien avec les enjeux business). ▪ Faire un diagnostic sur la performance RSE. ▪ Choisir des priorités, élaborer et piloter un plan d'action RSE. ▪ Elaborer un reporting et une communication adaptés sur la RSE.
Programme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Définition de la RSE, fondamentaux et principes, bref historique. ▪ Cadre réglementaire et textes de référence, ISO 26000, GRI... ▪ La RSE et les métiers de l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> - Supply Chain, Marketing/Ventes, fonctions support, finance... ▪ Réaliser un diagnostic RSE : sur un cas réel. <ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic : enjeux, parties prenantes, matérialité, priorités ▪ Elaborer et piloter un plan d'actions répondant aux priorités et au service de la performance. ▪ Reporting et communication sur la RSE : <ul style="list-style-type: none"> - Article 225 Grenelle2, Global Compact, bonnes pratiques...
Pédagogie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cas pratique étudié tout au long de la formation. ▪ Evaluation des compétences acquises : travaux sur le cas pratique
Modalités pratiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 journées, inter ou intra entreprise. ▪ Prix par personne (inter-entreprise) : 1800 € HT – déjeuner inclus. ▪ Forfait personnalisation et animation en intra-entreprise : nous consulter. ▪ Lieu confirmé pour chaque session. ▪ Le formateur, consultant et expert RSE, enseigne également en mastères spécialisés (M1 et M2).

Formation : ISO 26000, la norme de la RSE

La **RSE** (Responsabilité Sociétale d'Entreprise) fait désormais partie du paysage des grands thèmes de la stratégie et du management de l'entreprise. **ISO 26000** en est le référentiel incontournable et propose des **lignes directrices** pour définir et mettre en œuvre une politique de RSE. Cette formation présente l'essentiel d'ISO 26000 et les points clés de l'intégration de la RSE dans l'entreprise.

Pour qui	Direction Générale, Direction Développement Durable ou RSE, Chef de projet, Correspondant RSE, collaborateur s'intéressant à la RSE.
Prérequis	Aucun
Objectifs pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaître les obligations réglementaires en matière de RSE. ▪ Connaître les principes et l'architecture de la norme ISO 26000. ▪ Savoir distinguer parmi les sujets de la RSE dans ISO 26000 les plus significatifs pour l'entreprise et ses parties prenantes. ▪ Etre capable de réaliser ou de participer aux différentes étapes d'un projet de déploiement de la RSE selon ISO 26000.
Programme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Définition et actualités de la RSE. ▪ Textes de référence : codes de bonne conduite. ▪ ISO 26000 : structure de la norme, principes fondamentaux, questions centrales, domaines d'application, mise en œuvre. ▪ RSE : quels liens avec la stratégie et le management de l'entreprise ? ▪ Les parties prenantes, la matérialité de la RSE pour le business. ▪ L'intégration de la RSE dans l'organisation : démarche, du diagnostic à l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action et au reporting et à la communication RSE. ▪ Les labels RSE : Afnor, Lucie, Global Compact, Ecovadis, etc. Principes, bonnes pratiques pour répondre.
Pédagogie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Session interactive, exercices sur des cas concrets. ▪ Evaluation des compétences acquises : quizz en début et en fin de formation.
Modalités pratiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 journée. ▪ Lieu confirmé pour chaque session. ▪ Prix par personne (inter-entreprise) : 600 € HT – déjeuner inclus. ▪ Le formateur, consultant et expert RSE, enseigne également en mastères spécialisés (M1 et M2).

Formation : Reporting extra financier et communication RSE	
<p>Savoir-faire et faire savoir sont deux piliers de la politique RSE. Quels sont les objectifs et les bonnes pratiques de la communication RSE, les meilleurs exemples, comment mettre en œuvre un reporting RSE efficace et peu coûteux : c'est l'objet de cette formation illustrée de nombreux cas concrets.</p>	
Pour qui	<p>Chargés de mission RSE ou Développement Durable. Responsable de communication, ou des relations institutionnelles. Dirigeants de PME.</p>
Prérequis	<p>Aucun</p>
Objectifs pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaître les référentiels de reporting et communication en RSE. ▪ Préparer et produire un reporting RSE conforme aux obligations éventuelles et aux objectifs de communication. ▪ Préparer et répondre à un audit du reporting. ▪ Répondre aux questions des agences de notation extra financière. ▪ Connaître et éventuellement choisir un label RSE.
Programme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fondamentaux de la RSE et de la norme ISO 26000. ▪ Cadre réglementaire et référentiels de reporting : Grenelle 2, GRI, Global Compact, CDP, SASB ... : le contenu et les règles d'élaboration. ▪ Reporting RSE, reporting intégré. ▪ Réaliser un reporting RSE : avec des exercices. <ul style="list-style-type: none"> - Processus et outils du reporting : collecte et consolidation des donnée, traçabilité et preuves; - Données sociales, environnementales, sociétales, gouvernance de la RSE. ▪ Se préparer à un audit de reporting RSE. ▪ La notation extra financière (Vigéo, MSCI, OFI AM, Gaia Index, etc.) et les labels (Afnor, Lucie, Ecovadis, etc.)
Pédagogie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cas pratique en support de la formation, analyse d'exemples réels, jeux de rôles. ▪ Evaluation des compétences acquises : travaux sur le cas pratique.
Modalités pratiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 journées, inter ou intra entreprise. ▪ Prix par personne (inter-entreprise) : 1200 € HT – déjeuner inclus. ▪ Forfait personnalisation et animation en intra-entreprise : nous consulter. ▪ Lieu confirmé pour chaque session. ▪ Le formateur, consultant et expert RSE, enseigne également en mastères spécialisés (M1 et M2).

Formation : Activer l'économie circulaire	
<p>Développer des synergies, valoriser les sous-produits et les déchets, trouver de nouveaux modèles d'affaire : en s'inspirant des écosystèmes naturels pour le business, l'économie circulaire ouvre des perspectives de croissance en économisant les ressources et en favorisant l'emploi local. Cette formation permet de découvrir l'économie circulaire avec un business game dédié : le Circulab, et fait le point sur les initiatives et méthodes pour mettre en œuvre l'économie circulaire.</p>	
Pour qui	<p>Entreprises : responsable de production, des achats, de l'innovation. Collectivités territoriales : développement économique, aménagement.</p>
Prérequis	Aucun
Objectifs pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concevoir ou adapter un business model en utilisant un formalisme de type Canvas. ▪ Identifier des opportunités de business en s'appuyant sur les principes de l'économie circulaire. ▪ Définir un projet pour valider et exploiter les opportunités liées à l'économie circulaire.
Programme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Principes de l'économie circulaire : s'inspirer d'éco systèmes optimisés pour la gestion des ressources. ▪ Contexte : réglementation (Loi TECV) acteurs, projets, initiatives nationales (NISF, en France PNSI, Comethe...) ▪ Découverte des opportunités de l'économie circulaire : session de jeu Circulab en mode découverte. Jeu d'adaptation d'un business model Canvas basé sur un cas concret, en fonction de contraintes et d'opportunités proposées aux joueurs. ▪ Pour aller plus loin : définir un projet <ul style="list-style-type: none"> - Etapes, acteurs... - le Circulab Challenge.
Pédagogie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présentations. ▪ Business game Circulab (agence Wiithaa). ▪ Evaluation des compétences acquises : participation au jeu.
Modalités pratiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 journée. ▪ Prix par personne: 600 € HT – déjeuner inclus. ▪ Lieu confirmé pour chaque session. ▪ Le formateur, consultant et expert RSE, enseigne également en mastères spécialisés (M1 et M2), il est licencié Circulab.

Formation : Bilan GES article 75 loi Grenelle 2

Les entreprises de plus de 500 personnes doivent réaliser et publier un bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES).

Comment faire ? Au-delà de l'obligation, quel est l'intérêt de cette démarche ?

Cette formation fait le point sur les obligations réglementaires, et va à l'essentiel pour pouvoir y répondre dans les meilleures conditions.

Pour qui	Directeur ou Responsable Développement Durable ou RSE, Responsable des moyens généraux, responsable juridique, Chef de projet ou participant à un projet « GES ».
Prérequis	Aucun
Objectifs pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaître les obligations liées au reporting gaz à effet de serre. ▪ Savoir réaliser un bilan gaz à effet de serre simplement. ▪ Identifier des économies à réaliser sur diverses consommations.
Programme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'article 75 de la loi Grenelle 2, le décret d'application et la méthode officielle d'inventaire des émissions de GES. ▪ Les points clés d'un projet BEGES : <ul style="list-style-type: none"> - Les périmètres : obligatoire, facultatif ; - La collecte des données ; - Le rapport BEGES, la publication. ▪ Les méthodes et outils informatiques : tableur ABC, démarche SM GES, progiciels carbone, les guides sectoriels de l'ADEME. ▪ Les pistes d'économies identifiées par un BEGES : énergie, consommations diverses.
Pédagogie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation-action : réaliser une première version du BEGES de l'entreprise avec les données réelles. ▪ Evaluation des compétences acquises : Quizz début de session et fin de session.
Modalités	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 journée. ▪ Prix par personne: 600 € HT – déjeuner inclus. ▪ Lieu confirmé pour chaque session. ▪ Le formateur, expert énergie/environnement, est membre de l'APCC (Association des Professionnels du Conseil Carbone), de l'Association Bilan Carbone (ABC) et réalise des Bilans Carbone® et des BEGES.

Formation : intégrer la RSE dans la Gestion des Ressources Humaines

Le domaine social et des ressources humaines est au centre de la RSE. La DRH et le management ont un rôle décisif pour contribuer à la performance de la stratégie intégrant les critères de la RSE. Cette formation aborde les thèmes de la RSE spécifiques à la Gestion des Ressources Humaines, et donne des exemples et des pistes pour l'action.

Pour qui	Direction des Ressources Humaines, Responsable Ressources Humaines Direction RSE ou Développement Durable. Managers, responsables d'équipe.
Prérequis	Aucun
Objectifs pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaître les obligations concernant la RSE et les RH. ▪ Intégrer les fondamentaux de la RSE dans la gestion des ressources humaines. ▪ Promouvoir la DRH comme support à la stratégie RSE. ▪ Connaître les exemples de bonnes pratiques.
Programme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Définition de la RSE, fondamentaux et principes, ISO 26000. ▪ La RSE et les Ressources Humaines : <ul style="list-style-type: none"> - Ethique, valeurs, culture d'entreprise ; - Recrutement ; - GPEC, formation ; - Diversité, Seniors, Handicap ; - Santé Hygiène Sécurité, Stress, Pénibilité ; - Qualité de vie au travail, services aux salariés ; - Ancrage local, mécénat de compétences. ▪ L'intégration de la RSE dans la politique RH : démarche, du diagnostic à l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action, la mobilisation des collaborateurs. ▪ Reporting et communication sur la RSE.
Pédagogie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Session interactive, présentations, jeux de rôle. ▪ Evaluation des compétences acquises : quizz, cas pratique.
Modalités pratiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 journées, inter ou intra entreprise. ▪ Prix par personne (inter-entreprise) : 1200 € HT – déjeuner inclus. ▪ Forfait personnalisation et animation en intra-entreprise : nous consulter. ▪ Lieu confirmé pour chaque session. ▪ Le formateur, consultant et expert RSE, enseigne également en mastères spécialisés (M1 et M2).

Formation : Mettre en place une démarche pour la pénibilité	
<p>Les lois de 2010 sur la réforme des retraites, la loi de 2014 sur les systèmes de retraite, et les ajustements de sa mise en œuvre survenus en 2016 disposent d'obligations pour les entreprises dans la prise en compte de la pénibilité au travail. Au-delà des obligations, comment profiter de cette démarche pour améliorer les conditions de travail, l'efficacité, l'implication de salariés et des parties prenantes sur le sujet de la pénibilité.</p>	
Pour qui	<p>Directeur ou Responsable des Ressources Humaines. Responsable RSE. Représentants du personnel, des partenaires sociaux, du CHSCT.</p>
Prérequis	Aucun
Objectifs pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprendre la définition de la pénibilité au travail. ▪ Connaître le dispositif réglementaire et les obligations qui en découlent. ▪ Réaliser le diagnostic pénibilité et la mise en place d'un accord ou d'un plan d'action de prévention. ▪ Communiquer les résultats, mettre à jour le Document Unique.
Programme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Définition de la pénibilité au travail. ▪ Panorama des enquêtes sur la pénibilité dans plusieurs secteurs. ▪ Dispositions réglementaires : la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites, loi de 2014, évolutions survenues en 2016. Suivi des actualités récentes. ▪ Obligations qui en découlent, lien avec le document unique, déclarations, cotisations. ▪ Démarche pour le diagnostic et la mise en œuvre d'un plan de pénibilité : <ul style="list-style-type: none"> - Les étapes ; - Les acteurs à chaque étape ; - Les documents de référence ; ▪ Exercice d'application : la pénibilité dans votre entreprise.
Pédagogie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Session interactive, travail sur le cas concret de l'entreprise. ▪ Evaluation des compétences acquises : sur le cas pratique.
Modalités pratiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 journée. ▪ Prix par personne: 600 € HT – déjeuner inclus. ▪ Lieu confirmé pour chaque session. ▪ Le formateur, consultant RSE, intervient auprès des DRH.

Formation : Prévenir et traiter les risques psychosociaux (RPS)

Les risques psychosociaux (RPS) sont les risques de survenance de troubles psychosociaux chez les salariés. L'employeur étant responsable de la santé des collaborateurs au travail, doit s'attacher à se prémunir face à ces risques, dont l'éventail des conséquences est très large. La formation aborde l'identification des RPS, et une démarche associant les parties prenantes concernées pour s'en prémunir et mettre en place des actions appropriées.

Pour qui	<p>Directeur ou Responsable des Ressources Humaines. Chargé de mission ou responsable RPS. Représentants du personnel, des partenaires sociaux, du CHSCT.</p>
Prérequis	Aucun
Objectifs pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaître les déclencheurs potentiels de RPS dans l'entreprise. ▪ Savoir identifier les situations de risques potentiels. ▪ Organiser une démarche de prévention des RPS. ▪ Faire le lien avec les autres démarches, et notamment le document unique.
Programme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Définition des RPS : Définition officielle, ressources documentaires présentant le sujet. ▪ Catégories de RPS liées aux exigences de travail, au stress, aux rapports sociaux, aux conflits de valeur, à l'insécurité socio-économique, etc. ▪ Prévenir les RPS : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comment détecter les situations à risque : analyse documentaire interne, segmentation des populations, questionnaires, entretiens; ✓ Faire face aux RPS : traitement des situations, formations, rôle de l'encadrement ; ✓ Accompagner et réparer les effets liés à la survenance des risques. ▪ Organiser et mettre en œuvre une démarche de prévention des RPS. ▪ Intégrer la prévention des RPS au Document Unique.
Pédagogie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Session interactive, travail sur le cas concret de l'entreprise. ▪ Evaluation des compétences acquises : sur le cas pratique.
Modalités pratiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 journée. ▪ Prix par personne: 600 € HT – déjeuner inclus. ▪ Lieu confirmé pour chaque session. ▪ Le formateur, consultant RSE, intervient auprès des DRH.

Formation : Mettre en place le Document Unique

L'article L 230-2 du Code du Travail fait obligation à tout employeur de procéder à une évaluation des risques professionnels au sein de son établissement. Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 fixe les modalités de cette évaluation et crée le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER).

Pour qui	<p>Directeur ou Responsable des Ressources Humaines. Responsable de moyens généraux. Représentants du personnel, des partenaires sociaux, du CHSCT.</p>
Prérequis	Aucun
Objectifs pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaître les obligations liées au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, l'inclusion du diagnostic pénibilité. ▪ Connaître ressources disponibles: INRS, ANACT, les bonnes pratiques. ▪ Être capable de réaliser le pré-diagnostic de l'entreprise concernant les risques professionnels. ▪ Savoir rédiger le DUER.
Programme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dispositions réglementaires : Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 et la circulaire d'application du 18 avril 2002 sur le Document Unique, les évolutions dues à la prise en compte de la pénibilité. ▪ Obligations qui en découlent, responsabilités de l'employeur. ▪ Objectifs de la démarche pour l'entreprise, opportunités liés à l'identification des risques et à leur prévention. ▪ Exposé de la démarche pour le diagnostic des risques professionnels, la hiérarchisation, la définition des plans d'action de prévention – Les acteurs concernés. ▪ Prédiagnostic pour l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Etat des lieux: unités de travail, identification des risques ; ✓ Inventaire, hiérarchisation des risques ; ✓ Identification d'actions à mener ; ✓ Diagnostic pénibilité annexé au DUER ; ✓ Rédaction du DUER ; ✓ Modalités de suivi des actions et de mise à jour du DUER.
Pédagogie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Session interactive, travail sur le cas concret de l'entreprise. ▪ Formation personnalisable dans le cas d'intra entreprise. ▪ Évaluation des compétences acquises : réalisation du pré-diagnostic des risques professionnels, et rédaction du DUER.
Modalités pratiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 journée. ▪ Prix par personne: 600 € HT – déjeuner inclus. ▪ Lieu confirmé pour chaque session. ▪ Le formateur, consultant RSE, intervient auprès des DRH.