



I Know A Place



# CATALOGUE FORMATION 2024

*DÉVELOPPEZ L'INCROYABLE VALEUR  
DU CAPITAL HUMAIN DE VOTRE ENTREPRISE*

**Qualiopi**  
processus certifié

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
La certification qualité a été délivrée au  
titre de la catégorie d'action suivante :  
Action de formation

Certificat n° F1054

Agrément n°11 75 29020 75

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



I Know A Place

une marque de



CRISE-UP  
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

# Qui sommes-nous ?

C'est en 2021 qu'est née I Know A Place, la marque de la société Crise-Up dédiée à la Qualité de Vie au Travail.

Depuis 2003, **Crise-Up** accompagne ses clients dans une multitude de situations de crises. Nous avons mis en place des dispositifs de soutien psychologique pour plusieurs dizaines de milliers de collaborateurs, nous avons réalisé des centaines de missions de conseil et d'assistance pour les risques psychosociaux, et, chaque année, formé plus de mille personnes sur le très large spectre de la prévention des risques.

Depuis notre création, notre conviction est que **l'humain est le premier capital de votre organisation** mais que c'est aussi le plus fragile face à des situations déstabilisantes. Fort de notre expérience, nous avons souhaité ouvrir une nouvelle page en tirant profit de toute notre expertise et être à vos côtés pour **mettre en valeur le Capital Humain de votre entreprise**.

**Avec I Know A Place, nous souhaitons vous accompagner durablement dans une démarche de qualité de vie et conditions de travail et faire de votre structure un lieu de référence.**

*+ d'infos sur [www.iknowaplace.fr](http://www.iknowaplace.fr)*



# Préambule

La **Qualité de Vie au Travail (QVT)** a cédé sa place à la **Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)** depuis mars 2022.

Cette lettre supplémentaire à ce nouvel acronyme peut paraître sans conséquence, et pourtant, **elle met l'accent sur le fait que ce sont des actions qui ont un impact sur les conditions de travail** qui permettront d'accéder au bien-être au travail.

Conscients des nombreux enjeux RH auxquels les entreprises doivent faire face, nous avons élaboré des **formations destinées aux équipes managériales mais également à l'ensemble des collaborateurs.**

Nous sommes convaincus que **chacun a un rôle à jouer pour faire de la QVCT une réalité.**

Les formations sont proposées par I Know A Place sur le sujet de la QVCT et sont dispensées par l'organisme de formation Crise Up.



# La qualité au coeur de notre stratégie

## Nos consultants experts

Nos formateurs sont des experts reconnus sélectionnés avec soin selon leur expertise technique, la transmission des savoirs et des compétences relationnelles.

**Nos consultants-formateurs sont des experts métiers dans les domaines sur lesquels ils interviennent :**

- Ils ont tous exercé des responsabilités de premier plan en entreprise : professionnels de terrain, ils partagent leur expérience et vous apportent des solutions immédiatement opérationnelles.
- Ils ont tous été formés à la pédagogie de l'adulte.
- Ils publient régulièrement des articles de référence sur les médias sociaux, ainsi que des ouvrages chez les plus grands éditeurs du monde de l'entreprise.

## Une démarche qualité certifiée

I Know A Place, la marque de Crise-Up, fait partie des organismes de formation à être certifiés Qualiopi (Certificat n° F1054). Cette certification atteste de la qualité du processus mis en œuvre par Crise-Up concourant au développement des compétences de ses stagiaires. Crise-Up est également enregistrée au DATADOCK et répond donc aux obligations du décret n° 2015-790 du 30 juin 2015. C'est une garantie de qualité de la conception à la réalisation de la formation. Nos formations sont donc finançables par l'ensemble des OPCO et financeurs de la formation professionnelle.

## Un gage de satisfaction

L'ensemble des apprenants formés par Crise-Up nous font confiance depuis plusieurs années, sont satisfaits par nos prestations et continuent à nous suivre via la marque I Know A Place.

# Les engagements

## Proximité et réactivité :

Une équipe pédagogique disponible et à vos cotés pour imaginer et mettre en œuvre vos projets de formation.

## Adaptabilité :

Une réponse ajustée à vos attentes, correspondant à vos objectifs et prenant en compte vos contraintes.

## Pédagogie active et expérientielle :

Fondée sur un équilibre optimal entre apports de contenu, exercices, mises en situation, analyse et débriefing; la mise à disposition de supports d'intervention clairs et pragmatiques, véritables outils pour les stagiaires; dispositif d'évaluation de nos prestations et des acquis des apprenants.

## Expertise :

Des intervenants hautement qualifiés ayant l'expérience de la formation et du domaine considéré.

## Qualité :

Une démarche qualité certifiée « qualiopi ».

## Politique handicap :

I Know A Place a à cœur d'accompagner et faciliter l'accès à la formation des publics en situation d'handicap

## Politique RSE :

En limitant les impressions de papier, digitalisant notre process administratif et nos formations...

# Sommaire

## 1 Instaurer une démarche de QVCT

Engager la démarche QVCT de son entreprise	p.7
Manager autrement avec la QVCT	p.8
Être référent QVCT	p.9
Conférence : Stress et santé mentale : trouver son équilibre pour le bien-être au travail	p.10

## 2 Manager par la QVCT

Appréhender et mettre en place des pratiques managériales innovantes	p.12
Susciter l'engagement des collaborateurs	p.13
Comment aborder son management avec conviction, force et sérénité?	p.14
Développer son management pour la QVCT	p.15
Conférence : Promouvoir l'équilibre des temps de vie	p.16

## 3 Diversité et inclusion

Manager une équipe intergénérationnelle	p.18
Handicap : de l'intégration au maintien dans l'emploi	p.19
Engager sa démarche diversité et inclusion	p.20
Le Handicap en entreprise	p.21
E-learning - handicap au travail : découverte pour tous	p.22
E-learning - handicap au travail : spécial manager	p.23
Conférence : Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes	p.24

# Instaurer une démarche de QVCT

- Engager la démarche QVCT de son entreprise p.7
- Manager autrement avec la QVCT p.8
- Être référent QVCT p.9
- Conférence : Stress et santé mentale : trouver son équilibre pour le bien-être au travail p.10



# Engager la démarche QVCT de son entreprise

N°PR9692018132

**Public :** Membres de la direction, DRH, et acteurs de la prévention

**Prérequis :** Aucun

**Durée :** 2 jours (14 heures)

**Modalités :** présentiel, distanciel ou mixte

**Tarif:** Sur demande

## Méthodes et outils pédagogiques :

Exposés théoriques et méthodologiques étayés par des exemples

Ateliers pratiques et d'échanges

Présentation d'outils et exemples d'entreprises

## Modalités de suivi et d'évaluation :

Attestation de présence/connexion

Questionnaire de satisfaction

Quiz d'évaluation des connaissances

Bilan du formateur

**Intervenant :** Expert en QVCT

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

**Définir, mettre en place et faire vivre une démarche de QVCT en lien avec la culture d'entreprise**

## CONTENU DE LA FORMATION

### Définir les éléments du projet de QVCT

Prendre en compte l'ensemble des enjeux : sociologiques, économiques et les impacts sur la politique RH

Identifier les éléments clefs de la politique QVCT : services aux salariés, conditions de travail et l'agencement des espaces de travail

### Mettre en place une politique de QVCT

Définir les points clefs de la politique

Identifier les acteurs et leurs rôles dans la démarche QVCT : RH, managers, membres des institutions représentatives du personnel, intervenants santé au travail

### Faire vivre la démarche QVCT

Élaborer le diagnostic préalable : les indicateurs de QVCT et les attentes exprimées par les salariés

Définir un plan d'actions :

- L'organisation des actions dans le temps
- La sélection des intervenants internes et externes
- L'expression des collaborateurs
- Le suivi des impacts organisationnels, relationnels et économiques

### Intégrer la démarche QVCT dans la culture d'entreprise

Comprendre les impacts sur les pratiques managériales et l'implication des managers

Harmoniser les accords sur l'égalité professionnelle avec les enjeux de santé au travail

# Manager autrement avec la QVCT

N°PR6910289920

**Public** : DRH, membres du comité de direction, acteurs de la prévention et managers

**Prérequis** : Manager une équipe et/ou initier une démarche de QVCT

**Durée** : 1 jour (7 heures)

**Modalités** : présentiel, distanciel ou mixte

## Méthodes et outils pédagogiques :

Exposés théoriques et méthodologiques étayés par des exemples

Ateliers pratiques et d'échanges

Retour d'expériences et exemples d'entreprises

## Modalités de suivi et d'évaluation :

Attestation de présence/connexion

Questionnaire de satisfaction

Quiz d'évaluation des connaissances

Bilan du formateur

**Intervenant** : Formateur et Consultant en QVCT

**Tarif** : Sur demande

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

**Définir la QVCT et comprendre ses principes**

**Identifier, mettre en œuvre et évaluer les leviers d'action**

## CONTENU DE LA FORMATION

### Comprendre les principes de la QVCT

La démarche QVCT : définition et grands principes

Les contraintes et les opportunités

Les acteurs de la démarche : focus sur le rôle du manager

La QVCT au cœur de la stratégie d'entreprise

*Atelier : Partage d'un référentiel commun sur la QVCT*

### Agir avec mon équipe

Identifier les leviers d'action pour agir efficacement : mises en application et présentation d'outils pratiques

Connaître et reconnaître le travail pour mieux le manager

Mettre en débat le travail avec ses équipes

Appréhender les espaces de discussion

Expérimenter le travail d'équipe

S'engager dans la durée avec des actions concrètes

Évaluer la QVCT : outils et méthodes

# Être référent QVCT

N°PR6074982152

**Public** : Responsables QVCT, Préventeurs, Professionnels des Ressources Humaines

**Prérequis** : Aucun

**Durée** : 1 jour (7 heures)

**Modalités** : présentiel ou distanciel

**Tarif** : Sur demande

## Modalités de suivi :

Données de connexion

Attestation de présence

Questionnaire de satisfaction

Quiz d'évaluation des connaissances

Bilan du formateur

**Intervenant** : Consultant en QVCT

## Méthodes et outils pédagogiques :

Support de projection type PowerPoint

Exposés théoriques et méthodologiques

étayés par de nombreux exemples

Echanges entre les participants

Préconisations opérationnelles

Questions / réponses

## OBJECTIFS

**Comprendre ce qu'est la QVCT**

**Identifier le rôle et la responsabilité du référent QVCT**

**Réaliser le diagnostic QVCT de son entreprise**

**Mettre en place des actions concrètes pour améliorer la QVCT de son entreprise**

## CONTENU DE LA FORMATION

### Comprendre ce qu'est la QVCT

Définition et évolution de la QVCT

Enjeux de la QVCT

Exemples de mesures concrètes pour améliorer la QVCT

### Identifier le rôle et la responsabilité du référent QVCT

Rôle du référent QVCT : piloter, relayer, conseiller, etc.

Défis et enjeux du métier de référent QVCT

Repérage et analyse des situations à risque

### Réaliser le diagnostic QVCT de son entreprise

Méthodologie pour réaliser un diagnostic

Présentation d'outils et de questionnaires

### Mettre en place des actions concrètes pour améliorer la QVCT de son entreprise

Mise en place d'un plan d'action : définir les priorités et impliquer les parties prenantes

Communication et sensibilisation autour de la QVCT

Evaluation et suivi des actions QVCT

# Conférence « Stress et santé mentale : trouver son équilibre pour le bien-être au travail »

## Conférence

**Public :** Tout public

**Prérequis :** Disposer d'un PC avec micro et caméra ainsi que d'une bonne connexion internet

**Durée :** 1h à 3h

**Modalités :** présentiel ou distanciel

**Tarif :** Sur demande

### Modalités de suivi :

Données de connexion

Attestation de présence

Questionnaire de satisfaction

Bilan de l'intervenant

**Intervenant :** Consultant en QVCT

### Méthodes et outils pédagogiques :

Support de projection type PowerPoint

Exposés théoriques et méthodologiques

étayés par de nombreux exemples

Échanges entre les participants

Préconisations opérationnelles

Questions / réponses

## INTRODUCTION

La définition du bien-être au travail est propre à chacun. Mais lorsque la santé mentale est mise à mal, il est impossible d'être bien. Connaître ses propres signaux de stress c'est important pour soi mais également pour le collectif de travail. Se connaître, c'est pouvoir anticiper ses réactions et éviter des tensions voire des conflits au sein des équipes. Comprendre les mécanismes du stress et agir sur les facteurs de stress pour trouver son équilibre, c'est tendre pour une meilleure QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) mais également améliorer son bien-être personnel.

## OBJECTIFS DE LA CONFERENCE

**Comprendre l'impact du stress sur le bien-être au travail**

**Identifier les facteurs de stress au travail**

**Agir pour tendre vers une meilleure QVCT**

## CONTENU DE LA CONFERENCE

**Comprendre l'impact du stress sur le bien-être au travail, sur la santé mentale, physique et sur le collectif de travail**

**Identifier les facteurs de stress au travail**

Savoir identifier les mécanismes du stress

Identifier les situations de travail pouvant engendrer du stress

Savoir alerter

**Agir pour tendre vers une meilleure QVCT**

Accepter de faire de sa santé LA priorité

Agir concrètement pour son propre bien être

Etre acteur de la QVCT de son entreprise

# Manager par la QVCT

- Appréhender et mettre en place des pratiques managériales innovantes p.12
- Susciter l'engagement des collaborateurs p.13
- Comment aborder son management avec conviction, force et sérénité? p.14
- Développer son management pour la QVCT p.15
- Conférence : Promouvoir l'équilibre des temps de vie p.16



# Appréhender et mettre en place des pratiques managériales innovantes

N°PR2912084260

**Public :** Managers

**Prérequis :** Manager une équipe

**Durée :** 2 jours (14 heures)

**Modalités :** présentiel, distanciel ou mixte

**Tarif:** Sur demande

**Méthodes et outils pédagogiques :**

Exposés théoriques et méthodologiques

Travaux pratiques en groupe

Présentation d'outils et exemples d'entreprises

Préconisations opérationnelles du formateur

**Modalités de suivi et d'évaluation :**

Attestation de présence/connexion

Questionnaire de satisfaction

Quiz d'évaluation des connaissances

Bilan du formateur

**Intervenant :** Consultant et Formateur QVCT

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

**Identifier les pratiques et modes de management innovants favorisant l'engagement et le bien-être des collaborateurs**

**Se les approprier pour réinventer son mode de management et mieux s'adapter à son environnement**

## CONTENU DE LA FORMATION

### Connaître les innovations managériales : modes et pratiques

Les différents modes de management : visionnaire, mobilisateur, coach, démocratique, management 3.0...

Les pratiques managériales innovantes : design-thinking, fab-lab, spin-off, co-développement etc.

Les nouveaux modes d'organisation : sociocratie, holocratie etc.

Les forces et points d'attention

Quelques exemples d'entreprises

### Responsabiliser, développer l'autonomie, la confiance et la transparence

Le nouveau rôle du manager bienveillant

Les compétences et comportements associés (apports des neurosciences)

La boîte à outils du manager bienveillant : management appréciatif, leadership positif et leadership émotionnel

Illustrations de réalisations d'entreprises

### Développer de nouvelles façons de travailler, plus transversales et collaboratives

Le nouveau rôle du manager ouvert et connecté

Les compétences et comportements associés (apports des neurosciences)

La boîte à outils du manager ouvert et connecté : outils d'intelligence collective

Illustrations de réalisations d'entreprises

### Donner du sens, fixer un cap et inspirer

Le nouveau rôle du manager inspirant

Les compétences et comportements associés (apports des neurosciences)

La boîte à outils du manager inspirant : learning expedition etc.

Illustrations de réalisations d'entreprises

# Susciter l'engagement des collaborateurs

N°PR2912084260

**Public :** Managers ou membres de la direction des ressources humaines

**Prérequis :** Entretien de cadrage et communication des outils internes

**Durée :** 3,5h à 7h

**Méthodes et outils pédagogiques :**

Exposés théoriques et méthodologiques  
Etudes de cas, analyse et debriefing

Tips et Bonnes pratiques

**Modalités :** à distance ou en présentiel

**Tarif:** Sur demande

**Modalités de suivi et d'évaluation :**

Attestations / Données de connexion

Quiz d'évaluation des connaissances

Evaluation de la satisfaction

Bilan

**Intervenant:** Consultant QVCT

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

**Savoir remercier vos collaborateurs**

**Savoir gérer les compétences de vos collaborateurs**

**Manager de manière agile**

**Donner du sens au travail**

## CONTENU DE LA FORMATION

**Savoir remercier**

Identifier les leviers de motivation de ses collaborateurs

Valoriser le travail l'équipe

Remercier son collaborateur

**Savoir gérer les compétences**

Reconnaître les expertises de ses collaborateurs

Mobiliser les compétences de son équipe

Faire évoluer ses collaborateurs

**Manager de manière agile**

Favoriser le management transversal

Reconnaître le droit à l'erreur : encourager la créativité et l'innovation

Veiller à l'équilibre vie professionnelle/vie privée

Piloter l'activité à distance

**Donner du sens au travail**

Définir le rôle et la fonction de chacun au sein de l'équipe

Partager le projet d'entreprise

Promouvoir les valeurs de l'entreprise

# Comment aborder son management avec conviction, force et sérénité?

N°PR9813106030

**Public :** Managers, RH, dirigeants –  
10 personnes maximum

**Prérequis :** Entretien de cadrage avec  
l'ensemble des parties prenantes

**Durée :** 1 ou 2 jours (7 ou 14 heures)

**Intervenant :** Formateur et coach

**Tarif :** Sur demande

## Modalités de suivi et d'évaluation :

Attestation de présence  
Questionnaire de satisfaction  
Quiz d'évaluation des  
connaissances  
Bilan du formateur

## Méthodes et outils pédagogiques :

Exposés théoriques et méthodologiques  
étayés par des exemples  
Echanges et partages d'expériences  
Préconisations opérationnelles  
Mises en situation, analyse et débriefing  
Questions/réponses

**Modalités :** présentiel, distanciel ou mixte

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

Aider les managers d'équipes de toute taille à agir sur le bien-être au travail en adoptant la meilleure posture pour atteindre les objectifs de l'organisation avec conviction et sérénité.

## CONTENU DE LA FORMATION

### Le manager : quelles attentes, quelles limites ?

Le cadre légal : rappel

Quelques définitions

Le Manager Vs Leader : quelles différences ?

### La posture de manager

Ses valeurs et celles de l'entreprise

L'Exemplarité

La Réactivité

Les Compétences (et Softs Skills)

Les limites et potentiels

Le courage de l'honnêteté intellectuelle

### Quelles difficultés un manager peut-il rencontrer ?

La gestion du changement

L'isolement

La gestion de l'opposition

La gestion des conflits

Le courage de la décision

### L'importance de la communication

La transmission des informations

(ascendantes/descendantes) : Ce qu'on dit, ce qu'on ne dit pas (et comment on le fait)

Les feedbacks à donner Vs les feedbacks à recevoir

Le courage de l'opposition

### L'importance de l'écoute active

La posture de l'écouter

L'identification des situations délétères

L'accompagnement d'un collaborateur en difficulté

### Focus sur le management à distance

Comment mieux manager à distance ?

Comment mieux communiquer à distance ?

### Comment adapter son management à ses collaborateurs ?

Les types de personnalités de mon équipe

Quel type de manager je suis ?

# Développer son management pour la QVCT

N°PR3617080393

**Public :** Managers

**Prérequis :** Entretien de cadrage avec l'ensemble des parties prenantes

**Durée :** 2 jours (14 heures)

**Intervenant :** Consultant en QVCT

**Tarif :** Sur demande

**Modalités de suivi et d'évaluation :**

Données de connexion

Attestation de présence

Questionnaire de satisfaction

Evaluation des connaissances

Bilan du formateur

**Modalités :** présentiel ou distanciel

**Méthodes et outils pédagogiques :**

Support de projection type PowerPoint

Exposés théoriques et méthodologiques

étayés par de nombreux exemples

Échanges entre les participants

Préconisations opérationnelles

Travaux en sous-groupes

Questions / réponses

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

**Comprendre l'importance de la QVCT**

**Construire une démarche de performance à travers des objectifs de bien-être pour les équipes**

**Impliquer ses collaborateurs pour leur bien-être au travail**

**Mettre en place des outils de prévention des RPS (risques psychosociaux)**

**Développer un management gagnant-gagnant**

## CONTENU DE LA FORMATION

**La QVCT, de quoi parle-t-on ?**

De la prévention des risques professionnels à la QVT à la QVCT

Comprendre les enjeux de la QVCT

Identifier les différents acteurs de la QVCT

**Le rôle du manager dans la QVCT**

Aménager un environnement où il fait bon travailler

Manager par le sens

Réussir à fédérer et motiver ses équipes...même en travail hybride

**Faire de la QVCT une réalité**

Fixer des objectifs pour atteindre le bien-être au travail individuel et collectif

Mettre en place des actions pour la prévention des RPS

Construire de meilleurs équilibres des temps de vie

**Impulser la culture QVCT**

Permettre l'épanouissement de chacun par la reconnaissance, l'engagement et l'implication

Développer une communication efficace avec ses équipes

Impliquer ses équipes dans le cercle vertueux de la QVCT

# Conférence : Promouvoir l'équilibre des temps de vie

## Conférence

**Public :** Managers ou membres de la direction des Ressources Humaines

**Prérequis :** Disposer d'un PC avec micro et caméra et une bonne connexion internet (si à distance)

**Durée :** 1h à 3h

**Tarif :** Sur demande

**Modalités :** A distance ou en présentiel

### Modalités de suivi :

Données de connexion ou

Attestation de présence

Questionnaire de satisfaction

Bilan de l'intervenant

**Intervenant :** Consultant en QVCT

### Méthodes et outils pédagogiques :

Support de projection type PowerPoint

Exposés théoriques et méthodologiques étayés par de nombreux exemples

Échanges entre les participants

Préconisations opérationnelles du

formateur

Questions / réponses

## INTRODUCTION

Depuis la crise sanitaire et la prise de conscience collective que la famille et la santé doivent être les priorités, l'équilibre des temps de vie est devenu un incontournable qui ne peut pas être traité à la légère pour toute entreprise souhaitant garder ses talents. La frontière entre vie personnelle et vie professionnelle tend à disparaître et les managers doivent désormais gérer des questions relevant de la sphère privée. Actionner des leviers pour promouvoir l'équilibre des temps de vie, c'est agir pour engager ses collaborateurs.

## OBJECTIFS DE LA CONFERENCE

**Comprendre l'importance de l'équilibre des temps de vie**

**Favoriser de meilleurs comportements numériques**

**Responsabiliser chacun à la gestion des temps de vie**

## CONTENU DE LA CONFERENCE

**Comprendre l'importance de l'équilibre des temps de vie**

L'équilibre des temps de vie : de quoi parle-t-on?

Un enjeu pour agir sur la QVCT

Un enjeu pour fidéliser et attirer des talents

**Favoriser de meilleurs comportements numériques**

Comprendre les risques de l'hyper connexion

Améliorer les usages digitaux

Mieux gérer les emails

**Responsabiliser chacun à la gestion des temps de vie**

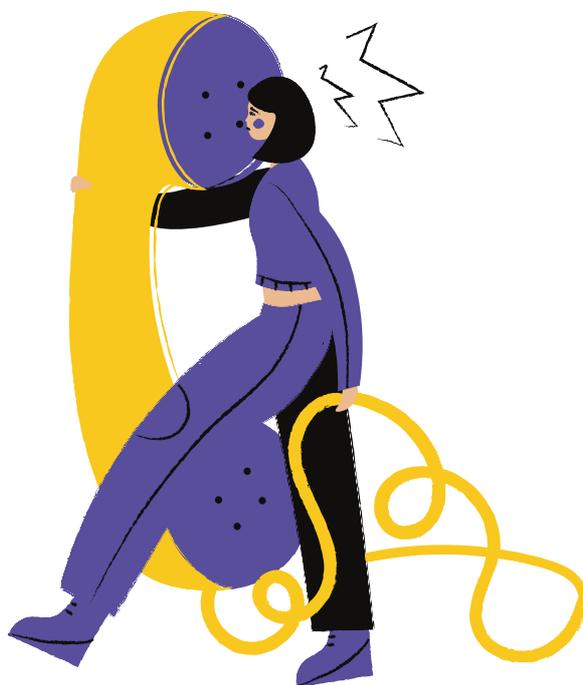
Gérer son temps et ses priorités

Prendre soin de sa santé

Être exemplaire

# Diversité et inclusion

- Manager une équipe intergénérationnelle p.18
- Engager sa démarche diversité et inclusion p.19
- Handicap : de l'intégration au maintien dans l'emploi p.20
- Le Handicap en entreprise p.21
- E-learning - handicap au travail : découverte pour tous p.22
- E-learning - handicap au travail : spécial manager p.23
- Conférence : Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes p.24



# Manager une équipe intergénérationnelle

N°PR5161097222

**Public :** Managers ou membres de la direction des ressources humaines

**Prérequis :** Entretien de cadrage avec le commanditaire

**Durée :** 3,5 à 7h

**Méthodes et outils pédagogiques :**

Exposés théoriques et méthodologiques

Etudes de cas, analyse et debriefing

Ateliers & Tips et Bonnes pratiques

**Modalités :** à distance ou en présentiel

**Tarif:** Sur demande

**Modalités de suivi et d'évaluation :**

Attestations/Données de connexion

Quiz d'évaluation des connaissances

Evaluation de la satisfaction

Bilan du formateur

**Intervenant :** Consultant QVCT

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

**Comprendre les différences générationnelles**

**Comprendre les leviers de motivation selon les générations**

**Transformer les points de frictions intergénérationnelles en opportunités**

**Susciter l'engagement de tous ses collaborateurs**

## CONTENU DE LA FORMATION

**Comprendre les différences générationnelles**

Identifier les caractéristiques, leviers et opportunités liés à la diversité générationnelle présente dans son équipe

Adapter sa posture et sa communication managériale

**Comprendre les leviers de motivation selon les générations**

Identifier et agir sur les leviers de motivation propres à chaque génération : baby-boomers, génération X, Y et Z

**Transformer les points de frictions intergénérationnels en opportunités**

Développer la cohésion et créer de la complémentarité entre les générations : tutorat, mentoring...

Favoriser la collaboration et les synergies intergénérationnelles

**Susciter l'engagement de tous les collaborateurs**

Valoriser ses collaborateurs : les signes de reconnaissance

Fédérer autour d'un but commun et d'un sens partagé : valeurs et éthique de l'entreprise

# Engager sa démarche diversité et inclusion

N°PR6037930178

**Public :** Membres de la Direction, DRH, acteurs de la Diversité

**Prérequis :** Entretien de cadrage avec l'ensemble des parties prenantes

**Durée :** 2 jours (14 heures)

**Modalités :** à distance ou en présentiel

**Intervenant :** consultant en QVCT

**Tarif :** sur demande

**Modalités de suivi et d'évaluation :**

Données de connexion ou

Attestation de présence

Questionnaire de satisfaction

Questionnaire d'évaluation des

connaissances

Bilan du formateur

**Méthodes et outils pédagogiques :**

Support de projection type PowerPoint

Exposés théoriques et méthodologiques étayés par de nombreux exemples

Préconisations opérationnelles et

présentation d'outils

Travaux en sous-groupes

Questions / réponses

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

**Comprendre le contexte de la diversité**

**Comprendre les enjeux et les bénéfices de la diversité en entreprise**

**Identifier les acteurs internes et externes, et les processus RH de la diversité**

**Élaborer sa politique diversité et inclusion**

**Mettre en œuvre des outils ainsi que des indicateurs pertinents afin de déployer une politique diversité réussie**

## CONTENU DE LA FORMATION

**La diversité: contexte et éléments de compréhension**

Diversité : de quoi parle-t-on?

Les évolutions de la notion de diversité

Les obligations légales

Etat des lieux de la diversité et de la discrimination en France

**Les enjeux et les bénéfices de la diversité en entreprise**

Les enjeux internes et externes (obligations, marque employeur, fidélisation, etc.)

Les outils internes et externes préconisés

Les bonnes pratiques et pièges à éviter

**Les acteurs et les processus RH de la diversité**

Les acteurs internes et externes impliqués

Les processus RH mobilisés : recrutement, formations, rémunérations, etc.

Les thématiques et leviers RH pour agir sur l'inclusion

**Comment élaborer sa politique diversité et inclusion ?**

L'élaboration d'une politique diversité : process, outils, et méthodes

Le déploiement de sa politique diversité : les étapes clés

L'évaluation et le suivi de valuer l'impact de sa politique diversité : outils et indicateurs

# Handicap : de l'intégration au maintien dans l'emploi

N°PR1609130864

**Public :** Personnel RH, référent handicap, élus ...

**Prérequis :** Entretien de cadrage avec l'ensemble des parties prenantes

**Durée :** 1 journée (7 heures)

**Modalités :** à distance ou en présentiel

**Intervenant :** Consultant en QVCT et handicap

**Modalités de suivi et d'évaluation :**

Données de connexion ou

Attestation de présence

Questionnaire de satisfaction

Quiz

Bilan du formateur

**Tarif :** Sur demande

**Méthodes et outils pédagogiques :**

Support de projection type PowerPoint.

Exposés théoriques et méthodologiques étayés par de nombreux exemples

Échanges entre les participants

Préconisations opérationnelles

Questions / réponses

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

**Maîtriser le cadre légal et l'évolution de la prise en compte du handicap en entreprise**

**Identifier les différents acteurs de la reconnaissance du handicap, de l'insertion et du maintien dans l'emploi**

**Connaître les mesures pour favoriser le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et leur éventuel reclassement**

## CONTENU DE LA FORMATION

**Le cadre légal et l'évolution de la prise en compte du handicap en entreprise**

Les différentes typologies de handicap et leur définition

Les obligations légales et l'évolution de la notion du handicap

Les enjeux du handicap dans sa stratégie RSE

**Les différents acteurs de la reconnaissance du handicap, de l'insertion et du maintien dans l'emploi**

Les personnes ressources internes à l'entreprise

Les acteurs du handicap externes à l'entreprise

Focus sur le rôle du manager ayant un collaborateur en situation de handicap

**Les mesures pour favoriser le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et leur éventuel reclassement**

La mise en place une véritable politique handicap dans sa stratégie RSE

La démystification du handicap : l'accompagnement avec bienveillance des personnes en situation de handicap

La sensibilisation des collaborateurs au handicap

# Le Handicap en entreprise

N°PR1609130864

**Public :** Tout public

**Prérequis :** Entretien de cadrage avec le commanditaire

**Durée :** 3,5 à 7 heures

**Tarif :** Sur demande

**Modalités :** à distance ou en présentiel

**Modalités de suivi :**

Données de connexion ou

Attestation de présence

Questionnaire de satisfaction

Evaluation des connaissances

Bilan de l'intervenant

**Intervenant :** Consultant en QVCT

**Méthodes et outils pédagogiques :**

Support de projection type PowerPoint

Exposés théoriques et méthodologiques étayés par de nombreux exemples

Echanges entre les participants

Préconisations opérationnelles

Questions / réponses

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

**Identifier les stéréotypes présents en entreprise autour du handicap**

**Etudier les différents types de handicap et les compensations possibles**

**Comprendre la différence entre la diversité et l'inclusion**

## CONTENU DE LA CONFERENCE

**Identifier les stéréotypes présents en entreprise autour du handicap**

Les stéréotypes autour du handicap

Les freins les plus fréquents à l'intégration et au maintien dans l'emploi de personnes ayant un handicap

Quelques chiffres clés sur le handicap

**Etudier les différents types de handicap et les compensations possibles**

Les typologies de handicap

Les compensations possibles

Les différents acteurs du handicap

**Comprendre la différence entre la diversité et l'inclusion**

Diversité et inclusion, de quoi parle-t-on ?

Diversité et inclusion en actions

Les bénéfices à être une entreprise inclusive

# E-learning - handicap au travail : découverte pour tous

N°PR0852712692

**Public :** Tous les actifs, qu'ils soient en situation de handicap ou non : collaborateurs, managers, directeurs opérationnels, Codir, Comex.  
Pour la fonction publique : agents et encadrants.  
**Prérequis :** Aucun

**Modalités de suivi :**  
Attestation de réussite  
Evaluation des connaissances  
**Intervenant :** Consultant en QVCT en partenariat avec Daesign  
**Durée :** 30 minutes

**Modalités pédagogiques :**  
3 serious games (activités ludiques)  
4 pastilles vidéos  
5 fiches mémo  
1 quiz stéréotypes  
**Modalités :** à distance  
**Tarif :** Sur demande

En co-création avec Daesign, nous vous présentons un e-learning pour sensibiliser le plus grand nombre à la prise en compte du handicap en milieu professionnel. Le contenu a été réalisé par les experts en QVCT & Handicap d'I Know A Place, notre marque dédiée à la QVCT.



## COMPETENCES TRAITÉES

Découvrir les stéréotypes autour du handicap  
Connaître les 5 types de handicaps  
Comprendre les conditions d'une intégration réussie  
Connaître les différentes possibilités de maintien dans l'emploi  
Comprendre le rôle de l'entreprise et des différents acteurs de prévention

## LANGUES DISPONIBLES

- Français
- Anglais

## Je souhaite découvrir la démo



# E-learning - handicap au travail : spécial manager

N°PR0852712692

**Public :** Manager, responsable opérationnel, chef d'équipe, personnel participant aux recrutements. Pour la fonction publique : agents.

**Prérequis :** Aucun

**Tarif :** Sur demande

**Modalités de suivi :**

Attestation de réussite

Evaluation des connaissances

**Intervenant :** Consultant en QVCT en partenariat avec Daesign

Durée : 15 à 20 minutes

**Modalités pédagogiques :**

3 serious games (mises en situation)

2 pastilles vidéos

3 fiches mémo

**Modalités :** à distance

**Langues :** Français ou anglais

En co-création avec Daesign, nous vous présentons un e-learning pour sensibiliser les managers à la prise en compte du handicap en milieu professionnel. Le contenu a été réalisé par les experts en QVCT & Handicap d'I Know A Place, notre marque dédiée à la QVCT. Des mises en situation concrètes pour comprendre les enjeux managériaux liés au handicap au travail.



## POINT FORT

Ce dispositif court et ciblé permet d'apporter aux managers des connaissances spécifiques complémentaires au module « Handicap au travail : découverte pour tous ».

## COMPETENCES TRAITEES

Eviter les pratiques discriminatoires lors du recrutement d'un travailleur handicapé

Connaître et mettre en œuvre les bonnes pratiques lors des trois temps de l'intégration (avant, pendant, après)

Connaître et mettre en œuvre les différentes possibilités de maintien dans l'emploi

Solliciter les bons appuis pour se faire aider



◀ John occupe un poste qui implique de nombreux trajets en voiture, avec un **handicap moteur** qui l'empêche de rester assis trop longtemps. **Mais la réorganisation va augmenter ses trajets...**

# Conférence : Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes

## Conférence

**Public :** Tout public

**Prérequis :** Disposer d'un PC avec micro et caméra ainsi que d'une bonne connexion internet

**Durée :** 1h à 3h

**Tarif :** Sur demande

**Modalités :** à distance ou en présentiel

**Modalités de suivi :**

Données de connexion ou

Attestation de présence

Questionnaire de satisfaction

Bilan de l'intervenant

**Intervenant :** Consultant en QVCT

**Méthodes et outils pédagogiques :**

Support de projection type PowerPoint

Exposés théoriques et méthodologiques étayés par de nombreux exemples

Échanges entre les participants

Préconisations opérationnelles du formateur

Présentation d'outils, méthodes et exemples

Questions / réponses

## INTRODUCTION

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un droit, on le sait, mais dans les faits, qu'en est-il ? Que ce soit le volume de travail, les salaires, ou encore les postes à haute responsabilité, des écarts perdurent entre les femmes et les hommes. Les mentalités changent c'est certain, mais le contexte COVID nous a fait faire un retour en arrière dans la lutte contre les inégalités. Si la société et l'entreprise ont un rôle important à jouer, les femmes peuvent également agir pour lutter contre ces inégalités. Voyons ensemble quels leviers actionner.

## OBJECTIFS DE LA CONFERENCE

**Maîtriser le cadre légal et RH**

**Actionner les leviers pour l'égalité entre les femmes et les hommes**

**Devenir acteur pour déjouer les inégalités**

## CONTENU DE LA CONFERENCE

### Le cadre légal et RH

Les inégalités entre les femmes et les hommes existantes : analyse

Les obligations légales : les principaux textes

Les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes

### Les leviers pour l'égalité entre les femmes et les hommes

L'équilibre des temps de vie : outils et méthodes

En finir avec le sexisme ! : les bonnes pratiques

Comment diffuser une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? : quelques exemples d'entreprises

### Comment devenir acteur pour déjouer les inégalités ?

Comment développer l'empowerment féminin ?

Comment déjouer le sexisme en entreprise ?

Le syndrome de l'imposteur : de quoi parle-t-on et comment le déjouer ?

**Demande d'intervention formation  
INTRA-ENTREPRISE  
A envoyer à [formation@iknowaplace.fr](mailto:formation@iknowaplace.fr)**

**La formation**

Intitulé : .....  
Durée : .....  
Nombre de session : .....  
Période de réalisation souhaitée : .....  
Lieu de déroulement : .....

**L'organisation**

Nom : .....  
N°SIRET : .....  
Adresse complète : .....  
Téléphone : .....

**Le responsable formation**

Nom et prénom : .....  
Téléphone : .....  
Email : .....

**Les apprenants**

Nombre : .....  
Métiers : .....

**Le règlement de la formation**

Entreprise (préciser si adresse de facturation différente) :  
.....

.....  
Nom et adresse OPCO :  
.....

Date : ..... / ..... / .....

Signature et cachet de l'entreprise :

*Les informations vous concernant font l'objet d'un traitement informatique destiné au service formation d'I Know A Place, une marque de Crise Up et sont utilisées aux seules fins de gestion des stages. La durée de conservation de ces données est de 3 ans. Conformément au règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016, vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité, et d'effacement des informations qui vous concerne en vous adressant à [contact@iknowaplace.fr](mailto:contact@iknowaplace.fr). Vous avez la possibilité d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle.*



**DÉVELOPPER L'INCROYABLE  
VALEUR DU CAPITAL HUMAIN**



**CONTACTEZ-NOUS !  
27 rue Joubert 75009 Paris  
contact@iknowaplace.fr  
www.iknowaplace.fr**



**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
La certification qualité a été délivrée au  
titre de la catégorie d'action suivante :  
Action de formation

Certificat n° F1054  
Agrément n°11 75 29020 75



une marque de  **CRISE-UP**  
CENTRE DES CRISES HUMAINES