



I Know A Place



CATALOGUE FORMATION 2026

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



processus certifié



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au

titre de la catégorie d'action suivante :

Action de formation

Certificat n° F1054

Agrement n°11 75 29020 75

www.iknowaplace.fr



une marque de



CRISE-UP

GESTION DES CRISSES 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



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 cœur 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 de handicap

Politique RSE :

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

Les modalités pédagogiques

Aucune modalité d'accès.

Nos solutions en présentiel*

Nos formations sont co-construites sur mesure en intra sans délai d'accès, à partir de vos besoins et vos problématiques pour répondre aux mieux aux difficultés et spécificités de votre structure.

*tous nos stages peuvent être déclinés en INTER sur demande. Le délai d'accès sera alors d'un mois, sauf contre-indication.

Apports théoriques étayés par de nombreux exemples	Intelligence collective	Partage d'expériences	Mises en situations professionnelles	Entrainements intensifs
Analyse des pratiques professionnelles	Création de trame de documents	Tutorat et coaching	Rédaction de livres blancs, fiches techniques, mémento, livrets	Etudes de cas

Nos solutions en distanciel* ou mixte

Tous nos stages sont également disponibles sur demande à distance, en inter et/ou en intra.

*pour les stages INTER le délai d'accès sera alors d'un mois, sauf contre-indication.

E-learning	Blended-Learning	Classe virtuelle	
Vidéo-Learning	Webinaire	Mobile-Learning	Podcast

Sommaire

1 Pour les managers

Susciter l'engagement des collaborateurs	p.8
Conciliation vie professionnelle, vie personnelle : rôle du manager	p.9
"E learning handicap" pour les managers	p.10
Manager avec l'IA : préserver la QVCT et prévenir les risques humains	p.11

2 Pour les collaborateurs

Bien vivre les transformations du travail	p.13
E-learning Handicap" pour les collaborateurs	p.14
Conciliation vie professionnelle / vie personnelle : retrouver un équilibre dans son quotidien professionnel	p.15

3 Pour les RH/élus/CSE

Recruter sans discriminer	p.19
Engager sa démarche diversité et inclusion	p.20
Anticiper les impacts de l'IA sur la qualité de vie au travail	p.21
Engager la démarche QVCT de son entreprise	p.22

Pour les managers

- Susciter l'engagement des collaborateurs p.7
- Conciliation vie professionnelle, vie personnelle : rôle du manager p.8
- "E learning handicap" pour les managers p.9
- Manager avec l'IA : préserver la QVCT et prévenir les risques humains p.11



Susciter l'engagement des collaborateurs

N°PR2912084260

Public : Managers ou membres de la direction des ressources humaines

Prérequis : Aucun

Préconisations : Entretien de cadrage avec le client, remise des procédures internes

Méthodes et outils pédagogiques :

Exposés théoriques et méthodologiques

Etudes de cas, analyse et debriefing

Quiz d'évaluation des connaissances

Modalités : à distance ou en présentiel

Tarif: Sur demande

Durée : 3,5h à 7h

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

Reconnaitre les expertises de ses collaborateurs

Mobiliser les compétences de son équipe

Faire évoluer ses collaborateurs

Manager de manière agile

Favoriser le management transversal

Reconnaitre 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

Conciliation vie professionnelle, vie personnelle : rôle du manager

N°PR5072731914

Public : Managers ou membres de la direction des Ressources Humaines

Prérequis : Aucun

Préconisations : Entretien de cadrage avec le client, remise des procédures internes

Durée : 1h à 3h

Modalités : A distance ou en présentiel

Modalités de suivi :

Données de connexion ou

Attestation de présence

Questionnaire de satisfaction

Quiz d'évaluation des connaissances

Intervenant : Consultant en QVCT

Tarif : Sur demande

Méthodes et outils pédagogiques :

Support de projection type PowerPoint

Exposés théoriques et méthodologiques

établis par de nombreux exemples

Échanges entre les participants

Préconisations opérationnelles du

formateur

Questions / réponses

OBJECTIFS DE LA CONFERENCE

Comprendre les enjeux de l'équilibre des temps de vie dans le monde professionnel actuel.

Identifier ses propres sources de déséquilibre et ses leviers d'action individuels.

Adopter des stratégies simples pour préserver son énergie, sa santé mentale et contribuer à un cadre collectif respectueux de chacun.

CONTENU DE LA FORMATION

1. Comprendre les enjeux de l'équilibre des temps de vie

Définition : équilibre, conciliation, charge perçue

Évolutions des attentes vis-à-vis du travail

Les conséquences d'un déséquilibre : fatigue, perte de motivation, tensions

Les droits fondamentaux : temps de repos, déconnexion, protection de la santé mentale

2. Identifier ses propres déséquilibres

Qu'est-ce qui me pèse dans mon quotidien professionnel ?

Signes d'alerte : fatigue, irritabilité, surconnexion, stress chronique

Apprendre à écouter son propre rythme

Identifier les sources internes et externes de surcharge

Échange de pratiques entre pairs : ce qui fonctionne, ce qui coince

3. Retrouver le pouvoir d'agir

Agir sur son organisation : prioriser, se protéger, planifier

Apprendre à poser des limites dans le respect du cadre de travail

Savoir exprimer ses besoins sans culpabilité

Rituels de récupération : micro-pauses, respiration, recentrage

Trouver du soutien : RH, collègues, hiérarchie, espaces d'écoute

Conciliation vie professionnelle, vie personnelle : rôle du manager (suite)

4. Contribuer à un équilibre collectif

Coopérer sans s'épuiser : respecter ses collègues et ses propres limites

Identifier les règles collectives à respecter (réunions, horaires, canaux, etc.)

Oser prendre la parole pour proposer des améliorations

Favoriser une culture d'équipe respectueuse des temps de chacun

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

Préconisations : Entretien de cadrage avec le client, remise des procédures internes

Modalités de suivi :

Attestation de réussite

Evaluation des connaissances

Intervenant : Consultant en QVCT en partenariat avec Daesign

Durée : 15 à 20 minutes

Tarif : Sur demande

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 TRAITÉES

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...

Manager avec l'IA : préserver la QVCT et prévenir les risques humains

N°PR0610419223

Public : Managers – Cadres

intermédiaires – Référents QVCT –
Chefs de projet – Responsables de
transformation

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.
Bilan du formateur
Intervenant : Consultante en
RH/QVCT ou expert en management

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

Identifier les effets de l'introduction de l'IA sur la qualité de vie et les conditions de travail.

Anticiper les risques psychosociaux et les déséquilibres générés par l'usage de l'IA (perte de sens, surcharge, isolement, inégalités).

Adopter une posture managériale permettant de réguler les impacts humains de la transition numérique et d'accompagner les équipes dans le changement.

CONTENU DE LA FORMATION

1. Comprendre les impacts de l'IA sur le travail réel

Qu'est-ce que l'IA au sens opérationnel (génération, automatisée, prédictive)

Exemples d'usages dans les organisations (RH, gestion, production, relation client...)

L'IA comme outil de transformation du travail : nouvelles injonctions, nouvelles attentes

Distinction entre ce que l'IA soulage... et ce qu'elle complexifie

2. Les risques pour la santé mentale et la qualité de vie au travail

Perte de sens et déqualification : quand l'IA prend les tâches valorisantes

Hyperconnexion et surcharge : effet d'accélération et de disponibilité permanente

Isolement et déshumanisation : travail plus solitaire, relation à la machine

Inégalités face à l'outil : fracture numérique, effets générationnels, sentiment d'incompétence

Manager avec l'IA : préserver la QVCT et prévenir les risques humains (suite)

3. Le rôle du manager dans la régulation des impacts

Nommer et visibiliser les effets de l'IA sur les collectifs

Maintenir des repères de sens, de reconnaissance et d'utilité du travail

Prendre en compte les vulnérabilités individuelles sans déséquilibrer le collectif

Faire le lien entre QVCT, évolution des métiers et transformations technologiques

4. Agir pour préserver l'équilibre et le collectif

Construire des règles d'usage de l'IA à l'échelle de l'équipe

Garantir des espaces de dialogue sur le vécu des transformations

Favoriser le soutien social et les temps de coopération (contre l'isolement numérique)

Identifier les leviers QVCT dans un contexte digitalisé : reconnaissance, sens, autonomie,

rythme

5. Intégrer une vigilance éthique et sociale

Repérer les usages à risque (surveillance, évaluation, reporting permanent)

Intégrer les principes de sobriété numérique et de régulation humaine

S'outiller pour poser un cadre éthique dans ses pratiques managériales

Identifier les relais internes : QVCT, RH, référents numériques, médecine du travail

Pour les collaborateurs

- Bien vivre les transformations du travail p.14
- E-learning Handicap" pour les collaborateurs p.16
- Conciliation vie professionnelle / vie personnelle : retrouver un équilibre dans son quotidien professionnel p.17



Bien vivre les transformations du travail (télétravail, IA, évolution des organisations...)

N°PR2010243913

Public : Collaborateurs

Prérequis : Aucun

Durée : 1 jour (7 heures)

Modalités : à distance ou en présentiel

Tarif : Sur demande

Intervenant : Consultante en RH/QVCT ou expert en management

Modalités de suivi :

Données de connexion.

Attestation de présence.

Questionnaire de satisfaction.

Bilan du formateur.

Modalités 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

Comprendre les effets des transformations actuelles sur le travail, les collectifs et eux-mêmes.

Identifier leurs ressources personnelles pour mieux s'adapter sans s'épuiser.

Adopter des stratégies individuelles et collectives pour préserver leur équilibre et leur qualité de vie au travail dans un environnement en mouvement.

CONTENU DE LA FORMATION

1. Comprendre les transformations du travail

Télétravail, flexibilité, IA, outils numériques : ce qui change réellement dans le travail quotidien

Accélération, injonctions contradictoires, perte de repères : effets ressentis par les salariés

Impact sur la QVCT : rythmes, liens sociaux, visibilité du travail, sens, reconnaissance

Travail asynchrone, dispersion des canaux, autonomie imposée : nouveaux défis

2. Identifier ses ressources personnelles pour s'adapter

Mieux connaître son propre fonctionnement en situation de changement

Repérer les effets du stress, de l'incertitude et de la surcharge

Apprendre à se recentrer : rythme, limites, priorités

Valoriser ses capacités d'apprentissage, de régulation émotionnelle, de communication

3. Préserver son équilibre dans un environnement instable

Se construire une organisation stable dans un cadre mouvant

Adapter son emploi du temps pour préserver des temps de récupération et de concentration

Poser des limites claires entre pro / perso (surtout en télétravail ou en mode hybride)

Gérer la pression liée à la disponibilité numérique et au multitâche

Bien vivre les transformations du travail (télétravail, IA, évolution des organisations...)

4. Rester acteur et connecté au collectif

Réinventer les liens en équipe : rester visible sans être physiquement présent

Créer des moments de respiration collective malgré la distance ou les outils

Partager ses difficultés sans crainte de jugement

Être force de proposition sur les règles de fonctionnement

5. Se projeter positivement dans le changement

Prendre du recul : ce que je contrôle / ce que je ne contrôle pas

Réinvestir du sens dans son travail malgré les évolutions imposées

Identifier les espaces de dialogue et les ressources internes disponibles (QVT, RH, soutien, médiation...)

Construire un plan d'action personnel : ce que je peux mettre en place dès demain

E-learning - handicap au travail : découverte pour tous

N°PR0852712692

Public : Tous les actifs, en situation de handicap ou non : managers, Codir, Comex, collaborateurs, directeurs opérationnels. Pour la fonction publique : agents et encadrants.
Prérequis : Aucun
Préconisations : Entretien de cadrage avec le client, remise des procédures internes

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 TRAITEES

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



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

16



une marque de CRISE-UP GESTION DES CRISES HUMAINES

Conciliation vie professionnelle / vie personnelle : retrouver un équilibre dans son quotidien professionnel

N°PR5072731914

Public : Tous collaborateurs

Prérequis : Aucun

Durée : 1 jour (7 heures)

Modalités : présentiel ou distanciel

Tarif : Sur demande

Intervenant : Consultante en RH,
QVCT ou expert en management

Modalités de suivi :

Données de connexion.

Attestation de présence.

Questionnaire de satisfaction.

Bilan du formateur.

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

Comprendre les enjeux de l'équilibre des temps de vie dans le monde professionnel actuel.

Identifier ses propres sources de déséquilibre et ses leviers d'action individuels.

Adopter des stratégies simples pour préserver son énergie, sa santé mentale et contribuer à un cadre collectif respectueux de chacun.

CONTENU DE LA FORMATION

1. Comprendre les enjeux de l'équilibre des temps de vie

Définition : équilibre, conciliation, charge perçue

Évolutions des attentes vis-à-vis du travail

Les conséquences d'un déséquilibre : fatigue, perte de motivation, tensions

Les droits fondamentaux : temps de repos, déconnexion, protection de la santé mentale

2. Identifier ses propres déséquilibres

Qu'est-ce qui me pèse dans mon quotidien professionnel ?

Signes d'alerte : fatigue, irritabilité, surconnexion, stress chronique

Apprendre à écouter son propre rythme

Identifier les sources internes et externes de surcharge

Échange de pratiques entre pairs : ce qui fonctionne, ce qui coince

3. Retrouver le pouvoir d'agir

Agir sur son organisation : prioriser, se protéger, planifier

Apprendre à poser des limites dans le respect du cadre de travail

Savoir exprimer ses besoins sans culpabilité

Rituels de récupération : micro-pauses, respiration, recentrage

Trouver du soutien : RH, collègues, hiérarchie, espaces d'écoute

Conciliation vie professionnelle / vie personnelle : retrouver un équilibre dans son quotidien professionnel (suite)

4. Contribuer à un équilibre collectif

Coopérer sans s'épuiser : respecter ses collègues et ses propres limites

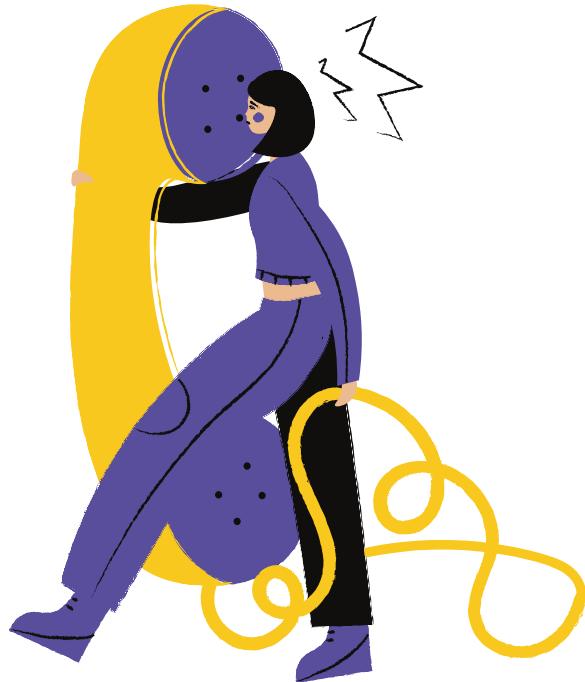
Identifier les règles collectives à respecter (réunions, horaires, canaux, etc.)

Oser prendre la parole pour proposer des améliorations

Favoriser une culture d'équipe respectueuse des temps de chacun

Pour les RH/élus/CSE

- Recruter sans discriminer p.20
- Engager sa démarche diversité et inclusion p.22
- Anticiper les impacts de l'IA sur la qualité de vie au travail p.23
- Engager la démarche QVCT de son entreprise p.25



Recruter sans discriminer

N°PR2110972143

Public : Toute personne intervenant dans le processus de recrutement

Prérequis : Aucun

Durée : 1 à 2 jours

Modalités : à distance ou en présentiel

Intervenant : consultant formateur spécialiste de la question RH et des RPS

Modalités de suivi et d'évaluation :

Attestation de présence

Evaluation de la satisfaction

Evaluation des connaissances

Bilan formateur

Tarif : sur demande

Méthodes et outils pédagogiques :

Apports théoriques et méthodologiques

Etude de cas/mises en situation, jeux de rôle, analyse et debriefing

Préconisations du formateur

Remise du support de projection et

d'exemples de fiches de poste inclusives,

Grille de questionnement objectivée...

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Identifier ses propres stéréotypes et biais cognitifs

S'approprier le cadre juridique et les critères de non-discrimination.

Sécuriser ses pratiques de recrutement.

Sensibiliser le management aux pratiques inclusives.

CONTENU DE LA FORMATION

Comprendre les biais cognitifs et stéréotypes

Définition : biais cognitifs, stéréotypes, préjugés, effets d'ancrage, biais de similarité, etc.

>Quiz : Faire face à la subjectivité

Connaître le cadre juridique

Critères de discrimination.

Risques et sanctions encourues.

Processus de recours et acteurs (Défenseur des Droits).

Jurisprudence et arrêts.

Respecter la réglementation tout au long du processus de sélection : pratiques et outils pour recruter sans discriminer

Les risques à chaque étape : où les biais s'infiltrent-ils ?

Règles de rédaction d'une annonce. (Exemple de Fiches de poste inclusives)

Présélection et tri objectif des CV, Questionner en entretien. (Exemple de Grille de questionnement objectivée et Techniques d'entretien structuré)

Tests et outils de sélection, Conservation des données (RGPD), Objectiver la période d'essai.

> exercices pratiques & débriefing : Analyse d'annonces et simulation de tri de CV/profils

> Présentation de cas concrets de discriminations involontaires

Recruter sans discriminer (suite)

Objectiver son choix avec la méthode des faits significatifs

Distinguer fait, opinion, sentiment.

Évaluer les compétences comportementales.

Prendre des notes, rédiger un compte rendu.

Faire un retour négatif aux candidats.

>Jeux de rôle et mises en situation : Simulation d'entretien biaisé avec feedback collectif

Intégrer des pratiques managériales inclusives

Inclusion, diversité, équité : définitions et enjeux

Micro-comportements et langage inclusif

Intégration et parcours candidat : rôle du recruteur

>Préconisations opérationnelles de la part du formateur

Évaluation et clôture

Q/R

Mot de la fin

Évaluations

Engager sa démarche diversité et inclusion

N°PR6037930178

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

Prérequis : Aucun

Préconisations : Entretien de cadrage avec le client, remise des procédures internes

Durée : 2 jours (14 heures) à distance ou en présentiel

Intervenant : consultant en QVCT

Modalités de suivi et d'évaluation :

Données de connexion ou

Attestation de présence

Questionnaire de satisfaction

Quiz d'évaluation des connaissances

Bilan du formateur

Tarif : sur demande

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 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



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 GESTION DES CRISES HUMAINES

Anticiper les impacts de l'IA sur la qualité de vie au travail

N°PR9100123041

Public : RH/Elus/Référents QVCT

Prérequis : Aucun

Durée : 1 jour (7 heures)

Modalités : à distance ou en présentiel

Intervenant : Consultante en RH/QVCT ou expert en management

Modalités de suivi et d'évaluation :

Données de connexion.

Attestation de présence.

Questionnaire de satisfaction.

Bilan du formateur.

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

Tarif : sur demande

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Identifier les impacts actuels et à venir de l'intelligence artificielle sur les conditions de travail, les collectifs et la santé mentale.

Développer une capacité de vigilance et d'analyse des risques humains liés aux transformations numériques.

Proposer des leviers d'action pour préserver la QVCT et alimenter le dialogue social dans un contexte de transition technologique.

CONTENU DE LA FORMATION

1. Comprendre ce que recouvre l'IA au travail

Panorama des IA en entreprise : génératives, prédictives, conversationnelles, décisionnelles

Où l'IA est-elle déjà présente ? (recrutement, gestion RH, reporting, automatisation...)

IA et automatisation : ce qui change vraiment dans le travail réel

Effets attendus par les entreprises vs effets perçus par les salariés

2. Cartographier les impacts sur la QVCT

Risques sur la santé mentale : surcharge cognitive, perte de sens, hyperconnexion

Risques organisationnels : isolement, pilotage algorithmique, disparition de marges de manœuvre

Inégalités internes : fracture numérique, accès inéquitable aux outils, sentiment de dévalorisation

Perte de repères : rapport au temps, au rythme, aux résultats, au rôle managérial

3. Identifier les signaux faibles et les zones à risques

Métiers fragilisés ou transformés : quand l'IA vient modifier les compétences attendues

Changements invisibles mais structurants : perte de contrôle sur les décisions, procédures opaques

Signaux de tension dans les collectifs : division, isolement, frustration face à la "machine"

Détection des effets RPS en lien avec l'IA : comment intégrer ce facteur dans le DUERP ?

Anticiper les impacts de l'IA sur la qualité de vie au travail (suite)

4. Anticiper et réguler : rôle des RH, élus, CSE

Inscrire les transformations IA dans la démarche QVCT et la prévention des RPS

Mettre l'IA à l'ordre du jour du dialogue social : comment questionner sans bloquer ?

Intégrer les enjeux IA dans le DUERP et les BDES

Identifier les leviers de régulation : temps de formation, droit à l'expérimentation, usages encadrés

Co-construire des chartes d'usage ou de vigilance éthique (inspirées CNIL / AI Act)

5. Préparer une stratégie QVCT compatible avec l'IA

Outils de veille et d'observation terrain pour RH / CSE

Articuler innovation technologique et santé au travail

Renforcer la culture du dialogue sur les transformations

Évaluer les effets concrets sur les conditions de travail avant/après déploiement

Poser des garde-fous éthiques, sociaux et organisationnels

Engager la démarche QVCT de son entreprise

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

Prérequis : Aucun

Préconisations : Entretien de cadrage, remise des procédures internes

Durée : 2 jours (14 heures)

Modalités : présentiel, distanciel ou mixte

N°PR9692018132

Méthodes et outils pédagogiques :

Exposés théoriques et méthodologiques étayés par des exemples

Ateliers pratiques et d'échanges

Présentation d'outils

Quiz d'évaluation des connaissances

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

Tarif: Sur demande

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

**Demande d'intervention formation
INTRA-ENTREPRISE**
A envoyer à 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. Vous avez la possibilité d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle.



I Know A Place

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
GÉRATION DES CRÉS HUMAINS