



I Know A Place



CATALOGUE FORMATION 2025

*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



I Know A Place

une marque de



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 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 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 au 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	Entraînements 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 Instaurer une démarche de QVCT

Engager la démarche QVCT de son entreprise	p.8
Manager autrement avec la QVCT	p.9
Être référent QVCT	p.10
Conférence : Stress et santé mentale : trouver son équilibre pour le bien-être au travail	p.11

2 Manager par la QVCT

Appréhender et mettre en place des pratiques managériales innovantes	p.13
Susciter l'engagement des collaborateurs	p.14
Comment aborder son management avec conviction, force et sérénité?	p.15
Développer son management pour la QVCT	p.16
Conférence : Promouvoir l'équilibre des temps de vie	p.17

3 Diversité et inclusion

Manager une équipe intergénérationnelle	p.19
Handicap : de l'intégration au maintien dans l'emploi	p.20
Engager sa démarche diversité et inclusion	p.21
Le Handicap en entreprise	p.22
Être référent Handicap	p.23
E-learning - handicap au travail : découverte pour tous	p.24
E-learning - handicap au travail : spécial manager	p.25
Conférence : Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes	p.26

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

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

Manager autrement avec la QVCT

N°PR6910289920

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

Prérequis : Aucun

Préconisations : Entretien de cadrage, remise des procédures internes

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

Quiz d'évaluation des connaissances

Durée : 1 jour (7 heures)

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 : Professionnels des Ressources

Humaines, Responsables QVCT,

Prérequis : Aucun

Préconisations : Entretien de cadrage, remise des procédures internes

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 : Aucun

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

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

Quiz d'évaluation des connaissances

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 : Aucun

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

Durée : 2 jours (14 heures)

Modalités : présentiel, distanciel ou mixte

Méthodes et outils pédagogiques :

Exposés théoriques et méthodologiques

Travaux pratiques en groupe

Présentation d'outils et exemples

d'entreprises et préconisations

opérationnelles du formateur

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 : Consultant et Formateur

QVCT

Tarif : Sur demande

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 : 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

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 : Aucun

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

Durée : 1 ou 2 jours (7 ou 14 heures)

Intervenant : Formateur et coach

Modalités de suivi et d'évaluation :

Attestation de présence

Questionnaire de satisfaction

Quiz d'évaluation des connaissances

Bilan du formateur

Tarif: Sur demande

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 : Aucun

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

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

Quiz évaluation 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 : 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 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

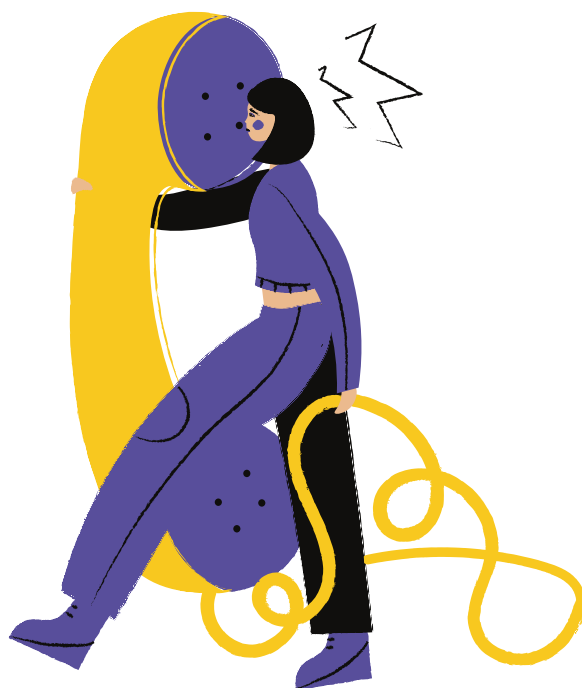
Gérer son temps et ses priorités

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
- Être référent handicap p.22
- E-learning - handicap au travail : découverte pour tous p.23
- E-learning - handicap au travail : spécial manager p.24
- Conférence : Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes p.25



Manager une équipe intergénérationnelle

N°PR5161097222

Public : Managers ou membres de la direction des ressources humaines

Prérequis : Aucun

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

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 : 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 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 : Aucun

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

Durée : 1 journée (7 heures) 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 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

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 : Aucun

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

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

Quiz évaluation 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 FORMATION

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

Être référent handicap

N°PR2130983103

Public : Collaborateurs désignés comme référents handicap ou souhaitant le devenir

Prérequis : Aucun

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

Durée : 7 heures (1 jour)

Tarif : Sur demande

Modalités : à distance ou en présentiel

Modalités de suivi :

Données de connexion ou

Attestation de présence

Questionnaire de satisfaction

Quiz évaluation 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

Appréhender le cadre légal et réglementaire du handicap en entreprise

Connaître le rôle et les missions du référent handicap

Maîtriser les outils et démarches pour accompagner les collaborateurs en situation de handicap

Promouvoir une culture d'inclusion et sensibiliser les équipes

CONTENU DE LA FORMATION

Appréhender le cadre légal et les enjeux du handicap

Les définitions et typologies de handicaps

Le cadre légal et réglementaire

Les dispositifs et aides disponibles : Agefiph, FIPHFP, Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Les missions et compétences du référent handicap

Les rôles clés : accompagnateur, coordinateur, médiateur, sensibilisateur.

Les limites du rôle : savoir orienter vers les bons interlocuteurs.

Le développement des compétences relationnelles : écoute active, bienveillance, confidentialité.

Accompagner les collaborateurs en situation de handicap

L'identification des besoins et l'évaluation des situations : méthodologie

La mise en place des aménagements raisonnables : exemples concrets (poste de travail, horaires)

Les ressources internes et externes à mobiliser : RH, médecins du travail, associations spécialisées

Promouvoir une culture inclusive en entreprise

La sensibilisation des équipes : outils, supports et méthodes d'animation

La communication inclusive : éviter les stéréotypes et promouvoir des messages adaptés

L'organisation d'événements et d'actions concrètes pour encourager l'inclusion

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



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 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 : Aucun

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

Durée : 1h à 3h

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

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 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**

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.



DÉVELOPPER L'INCROYABLE
VALEUR DU CAPITAL HUMAIN



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