

CATALOGUE  
DE  
*Formations  
& Ateliers*  
en présentiel ou à distance

Goods To Know

# Handicap

## NOS FORMATIONS

■ DEVENIR RÉFÉRENT.E HANDICAP : ENJEUX ET MISSIONS	09
■ MANAGER UN.E COLLABORATEUR.RICE EN SITUATION DE HANDICAP	10
■ RECRUTER ET INTÉGRER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP	11
■ INTÉGRER LE HANDICAP DANS SES PRATIQUES DE RECRUTEMENT	12
■ PARTENAIRES SOCIAUX ET HANDICAP : ENJEUX ET PÉRIMÈTRE D'ACTION	13
■ COMPRENDRE LE HANDICAP INVISIBLE ET SES CONSÉQUENCES	14
■ ACCESSIBILITÉ : ACCUEILLIR UN PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP	15

## NOS ATELIERS

■ INTÉGRER, MANAGER ET TRAVAILLER AVEC UN.E COLLABORATEUR.RICE ATTEINT.E...	25
■ d'un trouble DYS	
■ d'un trouble du spectre autistique	
■ d'un handicap moteur	
■ d'un trouble auditif	
■ d'un trouble psychique	
■ TRAVAILLER AVEC UN.E COLLÈGUE EN SITUATION DE HANDICAP (INVISIBLE)	26

# Égalité femmes-hommes



## NOS FORMATIONS

■ BOOSTER SA CARRIÈRE AU FÉMININ	16
■ SEXISME AU TRAVAIL : SAVOIR LE DÉTECTER ET RÉAGIR	17
■ LES ENJEUX DE LA MIXITÉ	18

## NOS ATELIERS

■ RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ ET CARRIÈRE	27
■ PARENTALITÉ ET CHARGE MENTALE : TROUVER L'ÉQUILIBRE	28
■ LA SORORITÉ : UN LEVIER POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	29

# Diversité

## NOS FORMATIONS

- MANAGER LA DIVERSITÉ ET FAVORISER L'INCLUSION | 19
- RECRUTER SANS DISCRIMINER : VERS DES PRATIQUES PLUS INCLUSIVES | 20

## NOS ATELIERS

- STÉRÉOTYPES, BIAIS COGNITIFS ET DÉCISIONS MANAGÉRIALES | 30



# Notre approche

## FORMER PLUTÔT QU'INFORMER :

Notre mission est d'amener les participant.e.s à s'interroger, à remettre en question leurs acquis et à rechercher de nouvelles manières d'agir. Loin du cours magistral et du défilé de slides PowerPoint, nos formations visent à amorcer le changement et à faire évoluer les comportements.

## UNE PÉDAGOGIE INDUCTIVE :

Adeptes de l'adage « c'est en faisant qu'on apprend », notre équipe est formée à la pédagogie inductive. Notre objectif : rendre le/la stagiaire acteur.rice de son propre apprentissage.

## DU CLÉ EN MAIN AU SUR-MESURE :

Afin de répondre aux problématiques propres à votre entreprise et d'être au plus proche de la réalité du terrain, nous réalisons un brief détaillé en amont de la formation. Les participant.e.s peuvent également être invité.e.s à compléter un questionnaire d'expression de leurs attentes.



## INTERACTIVE :

des exercices variés, pour maintenir l'attention et favoriser l'apprentissage



## PARTICIPATIVE :

cas concrets, jeux de rôles, partage d'expérience, pour favoriser les échanges et faire émerger des solutions et bonnes pratiques



## LUDIQUE :

pour favoriser la participation de tou.te.s, dans une ambiance positive et bienveillante



## CONCRÈTE :

utilisation d'outils, illustration par des exemples, synthèse de bonnes pratiques, pour permettre au/à la collaborateur.rice une mise en œuvre de ses acquis sur le terrain

Goods To Know

09 83 58 17 18

contact@goodstoknow.fr

# Infos pratiques

## GOODS TO KNOW CERTIFIÉ QUALIOPi !

Depuis octobre 2020, Goods to Know est certifié Qualiopi au titre des actions de formation. Cette certification, délivrée par un organisme d'audit indépendant, atteste de la qualité de notre méthodologie et de nos process de développement de nos compétences.

**Il s'agit d'une reconnaissance de la démarche qualité mise en œuvre dans l'ensemble de nos formations !**

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

**Une évaluation des stagiaires** est systématiquement réalisée **en début et fin** de formation (questionnaire papier ou digital en amont, tour de table, questionnaire de validation des acquis...). Les évaluations initiales prendront la forme d'**un questionnaire** dispensé au format digital ou papier ou si cela est pertinent, par **un tour de table** pour mesurer le niveau de connaissance du sujet. En fin de formation, **un questionnaire de validation des acquis** sera diffusé aux stagiaires, au format digital ou papier selon la durée de la formation.

Goods To Know

09 83 58 17 18

contact@goodstoknow.fr

Qualiopi  
processus certifié

REPUBLIQUE FRANÇAISE

## ACCESSIBILITÉ HANDICAP

L'ensemble de nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. N'hésitez pas à nous contacter pour tout besoin spécifique en amont de la formation.

## DÉLAI D'ACCÈS

Toutes nos formations sont dispensées en intra-entreprise. À ce titre elles sont disponibles toute l'année, selon votre besoin. Le délai d'accès minimal est de 3 semaines à compter du premier contact.

## PRÉSENTIEL OU À DISTANCE

Toutes nos formations peuvent être dispensées dans vos locaux ou via Microsoft teams (ou autre outil selon votre demande).

## SUPPORTS DE COURS ET RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Tous les supports utilisés en formation ainsi que les ressources pédagogiques pertinentes seront remis systématiquement au client afin qu'il les diffuse aux stagiaires.



## INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Résultats obtenus par les stagiaires aux évaluations
- Questionnaire de satisfaction à chaud
- Retour qualitatif au commanditaire sur les questions posées, les préoccupations et intérêts des participant.e.s à l'issue de la formation.

*Vous cherchez d'autres formations ?*

N'hésitez pas à contacter l'équipe Goods to Know au 09 83 58 17 18 ou [contact@goodstoknow.fr](mailto:contact@goodstoknow.fr)

# Nos outils

Mettre en avant des expériences positives, s'appuyer sur l'humour et le jeu : nos outils de sensibilisation et de formation sont innovants et permettent de retenir les informations plus facilement.

## — Jeux :

- **Talents et handicap** : À la façon de « Questions pour un Champion », les collaborateur.rice.s découvrent une série de personnes célèbres en situation de handicap. L'occasion de présenter la pluralité des handicaps tout en faisant rimer différence et compétence !
- **Timelapse diversité** : Les participant.e.s replacent sur une frise chronologique les événements fondateurs de la diversité. Une mise en perspective de notre Histoire pour mieux comprendre les enjeux actuels !
- **Le Maillon Fort** : une fresque collaborative pour comprendre les rouages de l'égalité femmes-hommes.

## — Supports vidéos : vidéos humoristiques, quiz cinéma et diversité

- **Intelligence collective** : réflexion sur des cas concrets vécus par les participant.e.s ou soumis par le/la formateur.rice
- **Partage d'expériences** entre pairs ou intervention d'un grand témoin
- **Test d'association implicite** : méthode développée par Harvard, permettant d'étudier les associations d'idées automatiques, souvent inconscientes.
- **Outil connecté (type Kahoot)** pour créer des présentations interactives, poser des questions, créer un challenge entre participants et partager leurs résultats instantanément !



Talents et handicap



Timelapse diversité

Quiz cinéma



# Nos Formations

en présentiel ou à distance

---

# DEVENIR RÉFÉRENT.E HANDICAP : ENJEUX ET MISSIONS



**1 jour** (6h30)



**Référent.e.s handicap**



**12 personnes**  
maximum



**Pré-requis : aucun**



**À distance ou présentiel en Ile de France 1 900 € HT** - Présentiel autres régions, nous consulter

## OBJECTIFS :

- Acquérir et/ou consolider ses connaissances sur le handicap en entreprise
- Avoir une vision claire de son rôle et de sa mission
- Connaître les outils mobilisables pour conduire le changement et déployer une politique handicap efficace
- Accompagner les situations individuelles
- Créer un climat de confiance autour du sujet au sein de l'entreprise

## CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1 Comprendre le handicap en entreprise : repères, typologies, notion de situation de handicap, RQTH, acteur.rice.s internes et externes...
- 2 Le rôle du/de la responsable handicap au quotidien : détecter les situations, communiquer, sensibiliser, accompagner et mobiliser les collaborateur.rice.s
- 3 Les bonnes pratiques pour les situations les plus fréquentes en matière de recrutement, intégration, management et maintien dans l'emploi
- 4 Quelle attitude adopter face à une personne en situation de handicap ?



- **Un focus sur-mesure pour présenter la politique handicap de l'entreprise** : les engagements du groupe, les actions déployées
- Des outils concrets que vous pourrez déployer sur le terrain
- Possibilité d'organiser cette formation dans un ESAT incluant une visite de l'établissement et une présentation du STPA

# MANAGER UN.E COLLABORATEUR.RICE EN SITUATION DE HANDICAP



€ **À distance ou présentiel en Ile de France 1 500 € HT** - Présentiel autres régions, nous consulter

## OBJECTIFS :

- Mobiliser les managers sur les enjeux du handicap et les rendre acteur.rice.s de la politique d'inclusion de l'entreprise
- Dépasser les idées reçues et aborder le handicap sans appréhension ni a priori
- Adopter le bon comportement face aux situations délicates (survenance d'un handicap, retour d'un arrêt maladie longue durée...)
- Détecter les besoins d'aménagements et les situations d'inaptitude
- Connaître les ressources internes à mobiliser

## CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1** Le handicap en entreprise : de quoi parle-t-on ? Qui est concerné ?  
Quelles sont les démarches ? Quels sont les appuis internes et les solutions ?
- 2** Manager, rôle clé de la politique en faveur des personnes handicapées :  
détection des situations de handicap, d'inaptitude et maintien dans l'emploi
- 3** Situations concrètes et conseils pratiques : conseils généraux de communication,  
étapes et bonnes pratiques pour savoir réagir face aux situations les plus fréquentes



- Une pédagogie déductive, études de cas concrets, jeux de rôle, films, quiz...
- Des cas concrets adaptés au cadre de l'entreprise

**Cette formation est déclinable sur un format d'une heure pour une initiation au handicap en entreprise**

# RECRUTER ET INTÉGRER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP



3 heures



Équipes RH et managers



12 personnes maximum



Pré-requis : aucun

€ À distance ou présentiel en Ile de France 1 500 € HT - Présentiel autres régions, nous consulter

## OBJECTIFS :

Mobiliser les équipes RH et les managers pour leur permettre de :

- Connaître les différents types de handicaps, leurs conséquences et les adaptations possibles dans l'entreprise
- Prendre conscience des biais et stéréotypes liés au handicap pour ne pas être influencé.e
- Gérer équitablement la carrière d'un travailleur en situation de handicap
- Adopter le bon comportement ou savoir épauler les managers face aux situations délicates

## CONTENU PÉDAGOGIQUE :

1

Le handicap en entreprise : qui est concerné, quelles démarches ?

- Repères, cadre légal, typologies de handicap et focus sur le handicap, notion de situation de handicap, RQTH, handicap et compétences

2

Le handicap : quel accompagnement ?

- La politique handicap de l'entreprise
- Rôle attendu du/de la RRH ou des managers
- Attitudes souvent observées face au handicap (collègues/managers)
- Principe de compensation, outils de maintien dans l'emploi et process internes
- Evoquer la RQTH avec un.e collaborateur.ice, comment ? Quelle confidentialité ?

3

Recrutement et gestion de carrière

- Recrutement : CV atypiques, quelles questions poser, comment ne pas discriminer...
- Reconnaître et réagir face aux stéréotypes associés au handicap
- Mobilité et intégration : quels outils pour réduire l'impact des stéréotypes ?
- Gestion des situations problématiques rencontrées par les managers (réorganisation, tensions dans l'équipe, baisse de la qualité du travail, crainte de faire reconnaître son handicap...)
- Cas pratiques réels

Les +

Des supports variés : vidéos, jeu « Talents », intelligence collective, réflexion sur des cas concrets pour ancrer les apprentissages.

# INTÉGRER LE HANDICAP DANS SES PRATIQUES DE RECRUTEMENT



3 heures



Équipes recrutement



12 personnes maximum



Pré-requis : aucun

€ À distance ou présentiel en Ile de France 1 500 € HT - Présentiel autres régions, nous consulter

## OBJECTIFS :

Mobiliser les équipes de recrutement pour leur permettre de :

- Connaître les différents types de handicaps, leurs conséquences et les adaptations possibles
- Prendre conscience des biais et stéréotypes liés au handicap pour ne pas être influencé.e
- Savoir gérer les spécificités des candidat.e.s en situation de handicap sur l'ensemble du processus de recrutement
- Savoir présenter une candidature à un.e manager

## CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1 Le handicap en entreprise : qui est concerné, quelles démarches ?
  - Repères, cadre légal, typologies de handicap et focus sur le handicap, notion de situation de handicap, RQTH, handicap et compétences
- 2 Contexte de recrutement et handicap
  - Chiffres / vivier de candidat.e.s
  - Comprendre les stéréotypes associés au handicap
  - Adaptations de poste et compensation raisonnable
- 3 Le processus de recrutement et le handicap
  - Définition du besoin, partir des compétences
  - Sourcing : quelle diversification possible ?
  - Analyse de CV : éviter les a priori
  - Entretien : préparation spécifique ? Quelles questions poser et éviter ? Comment réduire l'impact des stéréotypes ? Quels outils ?
  - Intégration : comment optimiser les chances de succès tout en maintenant le principe de confidentialité



Des supports variés : vidéos, jeu « Talents », intelligence collective, réflexion sur des cas concrets pour ancrer les apprentissages

# PARTENAIRES SOCIAUX ET HANDICAP, ENJEUX ET PÉRIMÈTRE D'ACTION



**Partenaires sociaux /  
Organisations syndicales /  
Représentant.e.s du personnel**



**12 personnes  
maximum**



**Pré-requis : aucun**



**À distance ou présentiel en Ile de France 1 500 € HT** - Présentiel autres régions, nous consulter

## OBJECTIFS :

- Acquérir et/ou consolider ses connaissances sur le handicap en entreprise
- Comprendre les stéréotypes liés au handicap
- Connaître les outils de compensation les plus fréquents
- Avoir une vision claire de son rôle et de sa mission, savoir aiguiller les collaborateur.rice.s vers les bon.ne.s interlocuteur.rice.s

## CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1** Comprendre le handicap en entreprise : repères, typologies, notion de situation de handicap, RQTH, acteur.rice.s internes et externes...
- 2** Connaître les outils d'intégration et de maintien dans l'emploi
  - Le principe de compensation raisonnable
  - Les adaptations les plus courantes et les outils de compensation les plus innovants
- 3** Comment aider un.e collègue en situation de handicap au travail ?
  - Les stéréotypes (positifs et négatifs) : les identifier pour mieux les éviter
  - Attitude/communication : connaître les bonnes pratiques



- Tests d'applications et d'innovations au service du handicap
- Fiches conseils pour chaque typologie remises aux participant.e.s

# COMPRENDRE LE HANDICAP INVISIBLE ET SES CONSÉQUENCES



€ **À distance ou présentiel en Ile de France 1 500 € HT** - Présentiel autres régions, nous consulter

## OBJECTIFS :

- Connaître les différents types de handicaps invisibles, leurs conséquences et les adaptations possibles
- Dépasser les idées reçues et aborder le handicap invisible sans appréhension ni a priori
- Savoir adopter le bon comportement avec un.e collègue en situation de handicap invisible

## CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1 Comprendre le handicap invisible en entreprise : repères, typologies, notion de situation de handicap, acteur.rice.s en interne et en externe, notion de RQTH et confidentialité
- 2 Intégration réussie : les aménagements de poste et le comportement de chacun.e
  - Compensation raisonnable, outils et adaptation
  - Bonnes pratiques pour faciliter l'intégration (étude de situations)
- 3 Au quotidien, quelle communication et attitude avec un.e collègue en situation de handicap invisible ?



**Des supports variés : vidéos, jeu « Talents », intelligence collective, réflexion sur des cas concrets pour ancrer les apprentissages**

# ACCESSIBILITÉ : ACCUEILLIR UN PUBLIC EN SITUATION DE HANDICAP



3 heures



12 personnes maximum



Moyens généraux /  
Collaborateurs.rices  
accueillant du public /  
partenaires sociaux...



Pré-requis : aucun



À distance ou présentiel en Ile de France 1 500 € HT - Présentiel autres régions, nous consulter

## OBJECTIFS :

Mobiliser les participant.e.s sur les enjeux du handicap, les rendre acteur.rice.s de la politique d'inclusion et leur permettre de :

- Comprendre ce qu'est le handicap et l'aborder sans appréhension ni a priori
- Disposer des bases du cadre juridique de l'accessibilité du public en situation de handicap
- Découvrir les bonnes pratiques et adopter les bons réflexes pour accueillir un public en situation de handicap selon le handicap rencontré
- Connaître les ressources internes à mobiliser

## CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1 Comprendre le handicap en entreprise : repères, typologies, cadre légal, notion de situation de handicap, RQTH, acteur.rice.s et procédures internes
- 2 Environnement d'accueil : solutions de compensation, aides techniques et innovations
- 3 Accueil inclusif : quelles attitudes adopter ?
  - Difficultés motrices/visuelles : quand et comment faciliter l'accessibilité ?
  - Déficience intellectuelle, troubles du comportement : quelles attitudes adopter ?
  - Le handicap invisible : quelles actions possibles ?
  - Autres situations



- Tests d'applications et d'innovations au service du handicap
- Des fiches conseils pour chaque typologie sont remises aux participants

## BOOSTER SA CARRIÈRE AU FÉMININ

 **1 jour** (6h30)  
**2 jours** (13h)

 **Femmes de l'entreprise**

 **12 personnes**  
maximum

 **Pré-requis :** aucun

 **À distance ou présentiel en Ile de France 1 900 € HT pour 1 journée — 2 700 € HT pour 2 journées**  
Présentiel autres régions, nous consulter

### OBJECTIFS :

- Les femmes vont prendre conscience des freins qu'elles peuvent rencontrer et disposer d'outils pour les lever
- Comprendre l'intérêt d'être pro-actives dans la gestion de leur parcours professionnel
- Connaître des outils pour développer son assertivité et le marketing de soi
- Savoir promouvoir son projet professionnel

### CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1** Dans quel contexte les femmes font-elles carrière?
- 2** Construire son projet professionnel (mieux se connaître, forces-envies, etc.)
- 3** Marketing de soi
- 4** Développer son assertivité
- 5** Promotion de son projet professionnel



La formation peut se dérouler sur un format « parcours ». Sa durée peut varier de 1 jour à 4 jours. Il peut se dérouler ainsi sur plusieurs mois.  
**Nous consulter pour le tarif.**

## SEXISME AU TRAVAIL : SAVOIR LE DÉTECTER ET RÉAGIR



€ À distance ou présentiel en Ile de France 1 500 € HT - Présentiel autres régions, nous consulter

### OBJECTIFS :

- Prendre conscience et savoir identifier les différents comportements sexistes auxquels les femmes sont confrontées ou qu'elles peuvent parfois véhiculer
- Permettre en outre de réfléchir à la meilleure manière de réagir en tant que victimes de ces comportements ou en tant que témoins
- Comprendre que les stéréotypes sont omniprésents et peuvent dériver vers du sexisme (y compris envers les hommes)
- Savoir différencier les situations de sexisme ordinaire, de harcèlement sexuel

### CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1 Introduction : sexisme, quelle spécificité dans l'entreprise ?
- 2 Eléments de contexte : chiffres, définitions, cadre légal (agissements sexistes, harcèlement sexuel, agression sexuelle...)
- 3 Conséquences du sexisme - santé, performance, confiance
- 4 Cas concrets de reconnaissance - partage d'expériences
- 5 Outils pour des réactions appropriées, en tant que victime ou témoin d'agissements sexistes

## LES ENJEUX DE LA MIXITE



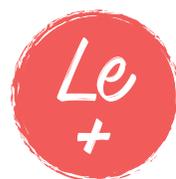
€ **À distance ou présentiel en Ile de France 1 500 € HT** - Présentiel autres régions, nous consulter

### OBJECTIFS :

- Prendre conscience des enjeux liés à la mixité et à la non-discrimination en entreprise
- Comprendre les stéréotypes pour limiter leur impact dans l'entreprise
- Assurer ses fonctions RH sans être influencé.e par les stéréotypes
- Savoir comment réagir face à des attitudes stéréotypées (managers, équipe...)

### CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1** D'où viennent nos stéréotypes ? Hier et aujourd'hui
- 2** Des stéréotypes, moi jamais ! Prendre conscience de ses stéréotypes et biais cognitifs
- 3** Les conséquences sur le comportement en entretien et sur la stratégie de carrière
- 4** Discrimination : principe, enjeux et risques encourus
- 5** Sexisme : définition et conséquences, cas concrets  
Comment réagir ? Comment gérer ces situations ?
- 6** L'impact des stéréotypes sur les temps forts de la carrière : le recrutement, la promotion / gestion des talents, les congés maternité et paternité, le temps partiel



**Tou.te.s les participant.e.s réalisent un test « d'auto-diagnostic »** afin de prendre conscience de leurs propres stéréotypes. Impact assuré !

# MANAGER LA DIVERSITÉ ET FAVORISER L'INCLUSION



**1 jour** (6h30)



**Managers / Tuteur.rice.s**



**12 personnes**  
maximum



**Pré-requis :** aucun



**À distance ou présentiel en Ile de France 1 900 € HT** - Présentiel autres régions, nous consulter

## OBJECTIFS :

- Prendre conscience de ses propres stéréotypes
- Connaître les grandes thématiques des sujets de diversité (genre, handicap, origines...), des enjeux, de la richesse et de la performance qui peuvent en découler
- Être capable d'identifier les actes managériaux (recrutement, promotion...) qui nécessitent une attention particulière pour ne pas être influencé.e.s par les biais décisionnels
- Pouvoir identifier et gérer les problématiques qui relèvent de la diversité des équipes
- Connaître les outils pour assurer une égalité de traitement et être capable de mettre en place les conditions d'un environnement inclusif
- Savoir identifier et réagir en cas d'agissement discriminatoire d'un.e membre de l'équipe

## CONTENU PÉDAGOGIQUE :

**1**

Les biais et leurs impacts au quotidien

- Prendre conscience de ses propres stéréotypes
- Comprendre les principaux biais inconscients
- 25 critères de discrimination et thématiques de la diversité

**2**

Créer un environnement inclusif, pourquoi et comment?

- Les conséquences des stéréotypes sur les comportements des collaborateur.rice.s et des managers
- Au-delà de la diversité, l'inclusion : objectif de performance et de bien-être
- Identifier, prévenir et savoir réagir face à des actes biaisés

**3**

Vers des pratiques managériales plus inclusives

- Recrutement et intégration de tou.te.s
- Promotion / Gestion des talents / Evaluations
- Autres situations managériales



**Tou.te.s les participant.e.s réalisent un test « d'auto-diagnostic »**

afin de prendre conscience de leurs propres stéréotypes. Impact assuré !

# RECRUTER SANS DISCRIMINER : VERS DES PRATIQUES PLUS INCLUSIVES



€ À distance ou présentiel en Ile de France 1 500 € HT - Présentiel autres régions, nous consulter

## OBJECTIFS :

- Prendre conscience des enjeux liés à la non-discrimination en entreprise
- Assurer ses fonctions de recruteur.euse sans être influencé.e par les stéréotypes
- Passer de la non-discrimination à une ouverture à la diversité et à l'inclusion
- Mener des entretiens créateurs de valeurs

## CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1** Non discrimination et diversité : quelle place dans la stratégie d'entreprise ?
  - Cadre légal et enjeux
  - 24 critères et thématiques de la diversité
- 2** Des stéréotypes à la discrimination
  - Prendre conscience de ses propres stéréotypes
  - Comprendre les principaux biais inconscients
  - Notion de discrimination positive
- 3** Vers des recrutements créateurs de valeur :
  - Identifier les situations potentiellement discriminantes
  - Rédaction neutre d'une offre
  - Un sourcing plus diversifié
  - Traitement de candidatures et CV atypiques
  - Les étapes de l'entretien de recrutement (quelles questions poser ou éviter)



**Tou.te.s les participant.e.s réalisent un test « d'auto-diagnostic »** afin de prendre conscience de leurs propres stéréotypes. Impact assuré !

# Nos formations sur-mesure

1

## AFFINER LE BESOIN

- Public, contexte, attentes, objectifs, durée et mode d'animation
- Adaptation de l'offre commerciale le cas échéant (selon la durée et le nombre de sessions)

2

## FORMALISATION DE LA PROPOSITION

- Trame de contenus avec timing adapté aux besoins pédagogiques

3

## PROPOSITION COMPLETE

- Appropriation des contenus propres à l'entreprise (accords, anciennes communications, formations...)
- Supports de formation proposés par Goods to Know
- Amendements et validation par le client

4

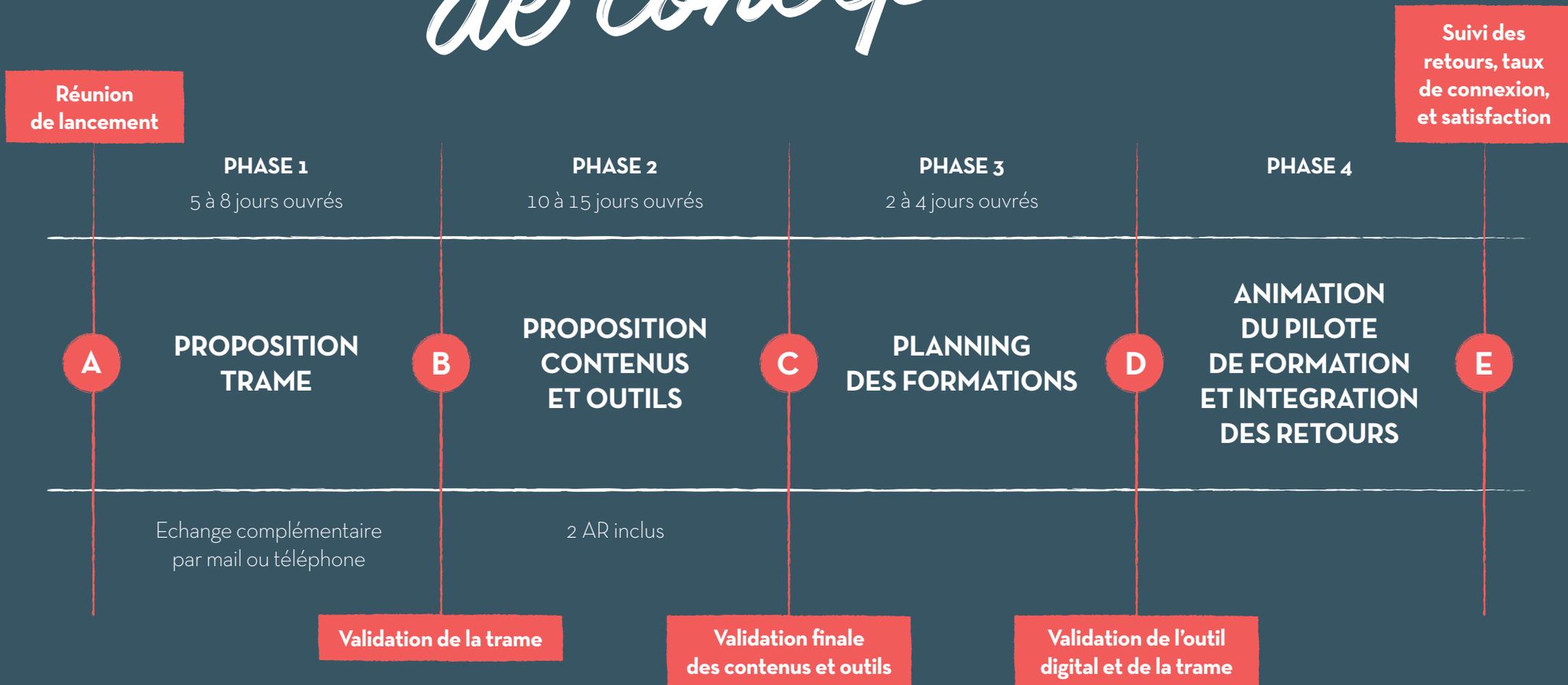
## OUTILS PEDAGOGIQUES ET TECHNIQUES QUESTIONNAIRE

- Proposition d'outils pédagogiques qui seront également à valider par le client
- Proposition d'outil d'animation (à distance le cas échéant)
- Questionnaires de niveau (entrée et fin de formation) et de satisfaction

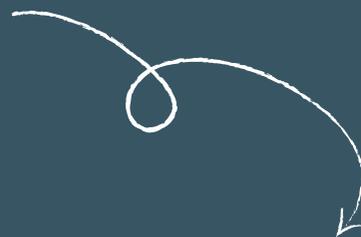
5

## VALIDATION FINALE

# Planning et étapes de conception



# Quelques références



## HANDICAP

- **DHL** : « Manager un collaborateur en situation de handicap » - 1 journée à distance
- **TF1** : « Etre tuteur d'alternants en situation de handicap » - 3h à distance
- **Eurostar, Groupe Rocher, ODDO BHF, ministère de l'intérieur ...** : formation de la mission handicap
- **STEF** : formation des managers à l'intégration d'un collaborateur autiste (3h)
- **Microsoft et La Banque Postale** : formation des partenaires sociaux sur le handicap (3h)
- **IFPEN** : 6 séances d'intégration (collaborateur. rice autiste, TDAH, bègue, de petite taille, dyspraxique et malentendant.e)

## EGALITÉ PROFESSIONNELLE

- **Caisse Epargne Midi-Pyrénées** : Parcours « femmes et carrières » - 3 jours de formation (dont 1 jour à distance)
- **Safran** : Parcours « Talent Boost » sessions de 2 jours et demi (dont 1/2 journée à distance)
- **BP Occitanie** : Mixité et non-discrimination sur toutes les étapes d'une carrière - 1 jour
- **Nexity** : 5 sessions d'une journée « Leadership au féminin » auprès de 50 femmes managers
- **Amundi** : 10 sessions de 3h30 « Booster sa carrière au féminin » pour 140 femmes cadres et 4 sessions sur « La sororité : levier inexploré pour faire progresser les carrières des femmes »

## DIVERSITÉ ET INCLUSION

- **Assystem** : Sessions de 3h « Recruter dans le respect de la diversité », cible : tous les managers en France
- **Louis Vuitton** : Sessions de 3h « Manager la diversité et favoriser l'inclusion », cible : tous les managers et RH en France
- **Criteo** : « Recruter sans discriminer » (français et anglais) - 3h
- **Groupe INDITEX (Zara)** : 15 sessions d'une journée de formation « tutorat diversité » auprès de vendeurs référents

# Nos Ateliers

en présentiel ou à distance

---

# INTÉGRER, MANAGER ET TRAVAILLER AVEC UN.E COLLABORATEUR.RICE ATTEINT.E...



1h30



Tou.te.s les collaborateur.rice.s



12 personnes



Pré-requis : aucun



À distance ou présentiel en Ile de France 1 000 € HT - Présentiel autres régions, nous consulter

- d'un trouble DYS
- d'un trouble du spectre autistique
- d'un handicap moteur
- d'un trouble auditif
- d'un trouble psychique

## OBJECTIFS :

- Dépasser les idées reçues sur le handicap
- Lever les freins et tabous liés aux stéréotypes des futur.e.s collègues et/ou managers
- Connaître les outils et bonnes pratiques pour l'accueil dans l'équipe d'un.e collaborateur.rice en situation de handicap
- Adopter une posture adéquate dans le cadre d'une relation professionnelle équilibrée
- Libérer la parole et donner des clés pour que l'intégration soit réussie et durable

## CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1 Approfondir ses connaissances : définition, chiffres clés, différents types, spécificités relatives à chacun des types de handicap
- 2 Mieux comprendre pour adapter son comportement : conseils de communication, étapes et bonnes pratiques pour savoir réagir face aux situations les plus fréquentes
- 3 Accompagnement des personnes en situation de handicap : outils de compensation du handicap et RQTH
- 4 Focus sur les besoins des collaborateur.rice.s en situation de handicap : organisation de l'équipe et points de vigilance, importance du rôle de chacun.e des membres de l'équipe



**Un.e expert.e du handicap neutre et externe à l'entreprise,** à l'écoute des participant.e.s pour déconstruire les idées reçues et faciliter les relations de travail entre collaborateur.rice.s

# TRAVAILLER AVEC UN.E COLLÈGUE EN SITUATION DE HANDICAP (INVISIBLE)



1h30



Tou.te.s les  
collaborateur.rice.s



12 personnes  
maximum



Pré-requis : aucun



À distance ou présentiel en Ile de France 1 000 € HT - Présentiel autres régions, nous consulter

## OBJECTIFS :

- Connaître les différents types de handicaps, leurs conséquences et les adaptations possibles
- Dépasser les idées reçues et aborder le handicap sans appréhension ni a priori
- Savoir adopter le bon comportement avec un.e collègue en situation de handicap

## CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1 Comprendre le handicap en entreprise, notamment le handicap invisible : repères, typologies, notion de situation de handicap, acteur.rice.s en interne et en externe, notion de RQTH et confidentialité
- 2 Intégration réussie : les aménagements de poste et le comportement de chacun.e
  - Compensation raisonnable, outils et adaptation
  - Bonnes pratiques pour faciliter l'intégration (étude de situations)
- 3 Au quotidien, quelle communication et attitude avec un.e collègue en situation de handicap ?



**Des supports variés : vidéos, jeu « Talents », intelligence collective, réflexion sur des cas concrets pour ancrer les apprentissages.**

**Possibilité de faire un focus sur le handicap invisible uniquement.**

# RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ ET CARRIÈRE



1h30



Femmes de l'entreprise



12 personnes



Pré-requis : aucun



À distance ou présentiel en Ile de France 1 000 € HT - Présentiel autres régions, nous consulter

## OBJECTIFS :

- Le congé maternité accentue les différences de carrière entre hommes et femmes : prise de conscience et outils pour éviter cet écueil
- S'interroger sur la suite de la vie professionnelle et sur ses priorités
- Trouver, accepter et faire respecter son nouvel équilibre entre vie professionnelle et personnelle
- Comprendre que si souhait de continuer à faire carrière il y a, c'est indispensable de le faire savoir
- Se défaire du besoin de perfection permanent, tant à la maison qu'au travail. Et déculpabiliser !

## CONTENU PÉDAGOGIQUE :

1

Impact personnel : fatigue, gestion du temps, culpabilité

2

Organisation et répartition des tâches

3

Quelle suite professionnelle ? Quel projet professionnel ?

■ Rester visible

■ Temps partiel et carrière

■ Réaffirmer sa motivation : pourquoi et comment ?

4

Quel équilibre global ?



**Partage d'expériences** entre participantes et création de liens

# PARENTALITÉ ET CHARGE MENTALE : TROUVER L'ÉQUILIBRE



1h30



Tou.te.s les collaborateur.rice.s



12 personnes



Pré-requis : aucun



À distance ou présentiel en Ile de France 1 000 € HT - Présentiel autres régions, nous consulter

## OBJECTIFS :

- Prendre conscience du lien entre partage des tâches domestiques et gestion de carrière
- Comprendre l'impact de la maternité sur la carrière des femmes et apprendre à gérer cet impact
- Mesurer la faible prise en compte de la paternité en entreprise et identifier des outils individuels
- Bénéficier de conseils pour équilibrer vie professionnelle et personnelle

## CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1 Contexte historique et sociologique : sphère domestique et publique, maternité vs. paternité, chiffres, éducation, médias...
- 2 Parentalité, accélérateur d'inégalité : monde du travail, outils et attitudes pour équilibrer les temps de vie...
- 3 Charge mentale : définition, recueil des pratiques et témoignages de participant.e.s, conseils pour la répartir
- 4 Bonnes pratiques pour concilier vie professionnelle et personnelle

# LA SORORITÉ : UN LEVIER POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



1h30



Femmes de l'entreprise



12 personnes



Pré-requis : aucun



À distance ou présentiel en Ile de France 1 000 € HT - Présentiel autres régions, nous consulter

## OBJECTIFS :

- Permettre aux collaboratrices de prendre conscience du manque de sororité et de la dévalorisation du féminin, souvent par les femmes elles-mêmes
- Montrer comment la sororité est un moyen de lutter contre le sexisme et de faire progresser la carrière des femmes
- Identifier les zones de risques : remarques sur le physique des femmes, le manque de prise de parole ou l'interruption...
- Donner des clés concrètes afin de faire preuve de sororité : comment réagir dans certaines situations, comment soutenir une collègue, etc

## CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1 Réflexions des participantes sur « les femmes entre elles », les femmes managers
- 2 Illustrations, prise de conscience du manque de sororité, des attaques que les femmes font subir aux autres femmes, et des conséquences de ce manque d'entraide
- 3 Identification des situations à risque
- 4 Réflexion sur les solutions et bonnes pratiques. Outils pour la vie en entreprise
- 5 Propositions pour aller plus loin

# STÉRÉOTYPES, BIAIS COGNITIFS ET DÉCISIONS MANAGÉRIALES



1h30



Tou.te.s les collaborateur.rice.s,  
le Top Management, les Managers



12 personnes



Pré-requis : aucun



À distance ou présentiel en Ile de France 1 000 € HT - Présentiel autres régions, nous consulter

## OBJECTIFS :

- Comprendre les stéréotypes et biais cognitifs pour limiter leur impact dans l'entreprise
- Identifier et appréhender ses propres stéréotypes
- Assurer ses fonctions RH sans être influencé.e

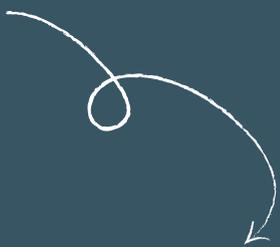
## CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1 Identification des stéréotypes et des représentations liées aux nationalités, à l'âge, au sexe et au handicap dans l'entreprise
- 2 Comprendre la notion de stéréotype : faire la différence avec le préjugé, comprendre le mode automatique de notre cerveau par opposition au mode réfléchi et exemples de stéréotypes inconscients
- 3 Quelles sont les conséquences pour l'entreprise ? Rappel des risques légaux, perte de talents et d'efficacité
- 4 Quelles solutions pour les actes managériaux forts et quotidiens ? Outils et cas pratiques



Tou.te.s les participant.e.s réalisent un test « d'auto-diagnostic » afin de prendre conscience de leurs propres stéréotypes. Impact assuré !

# Conditions générales de vente



Les présentes conditions générales de vente s'appliquent à l'ensemble des formations dispensées par Goods to Know

## **REPLACEMENT / ANNULATION / REPORT**

Tout stage commencé est dû en totalité, même si le/la participant.e ne s'est pas présenté.e. Les remplacements de stagiaires sont admis à tout moment et sans frais pour l'entreprise cliente, sous réserve de remplir les critères d'admission (public cible ou pré-requis).

Les annulations devront être notifiées par écrit à Goods to Know et ne feront pas l'objet de facturation si la notification intervient au plus tard 2 semaines avant la date de la formation. Pour toute annulation à moins de 2 semaines de la date de la formation, Goods to Know facturera 30% du montant dû, à titre d'indemnités forfaitaires. Cette indemnité ne peut en aucun cas être imputée sur le montant de la participation à la formation professionnelle.

Goods to Know se réserve le droit de modifier l'animateur.ice, le déroulement de son programme ou de reporter une formation si des circonstances indépendantes de sa volonté l'y obligent.

## **RÉSILIATION**

Le client peut résilier à tout moment le contrat, quel que soit le motif, bien que les travaux aient été déjà commencés, moyennant l'envoi à Goods to Know d'une lettre recommandée avec avis de réception, sous réserve d'un préavis d'un mois.

## **ASSURANCES**

Le client s'engage à souscrire une assurance responsabilité civile couvrant les dommages corporels, matériels, immatériels, directs et indirects susceptibles d'être causés par ses salariés au préjudice de Goods to Know ou de ses sous-traitants.

## **LITIGES ET LOI APPLICABLE**

Tout litige relatif au présent contrat est soumis au tribunal de commerce de Nanterre (France) qui est reconnu compétent sur le plan territorial, quel que soit le lieu d'exécution du présent contrat ou le siège social des parties concernées.

Les deux parties admettent qu'une clause du présent contrat déclarée nulle par un tribunal ne remet pas en cause la validité des autres clauses du contrat. Le présent contrat est soumis à la loi française.



## Goods To Know

---

17 - 19 rue de la Croix Nivert - 75015 Paris - 09 83 58 17 18

171 rue du faubourg Bonnefoy - 31500 Toulouse - 06 88 67 29 46

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

Numéro d'organisme de formation : 11 75 545 60 75