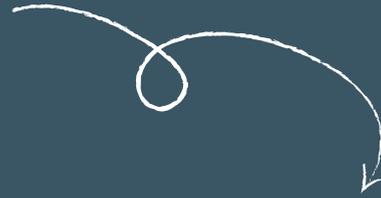


CATALOGUE
DE
*Formations
Ateliers &
Conférences*

Goods To Know

Zoom sur 2024



1309 personnes
formées



966 heures
de formations
dispensées

Nos stagiaires nous évaluent :

9,5/10 pour l'expertise du formateur

9,4/10 pour la pédagogie

- SATISFACTION GLOBALE DE 9,2/10 -

Goods To Know

09 83 58 17 18

contact@goodstoknow.fr

Handicap

NOS FORMATIONS

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

NOS PARCOURS MANAGERS

24

NOS ATELIERS

■ INTÉGRER, MANAGER ET TRAVAILLER AVEC UN.E COLLABORATEUR.RICE ATTEINT.E... ■ d'un trouble DYS ■ d'un trouble auditif ■ d'un trouble du spectre autistique ■ d'un handicap moteur ■ d'un trouble psychique ■ d'un trouble auditif	29
■ TRAVAILLER AVEC UN.E COLLÈGUE EN SITUATION DE HANDICAP (INVISIBLE)	30

NOS CONFÉRENCES

■ L'INNOVATION AU SERVICE DE TOUS	37
■ POP-CULTURE ET HANDICAP	38

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
■ ACTIONNER LES ROUAGES DE L'ÉGALITÉ	19
■ HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL : PRÉVENIR, AGIR ET ACCOMPAGNER LES VICTIMES	20

NOS PARCOURS MANAGERS	24
-----------------------	----

NOS ATELIERS

■ RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ ET CARRIÈRE	31
■ PARENTALITÉ ET CHARGE MENTALE : TROUVER L'ÉQUILIBRE	32
■ LA SORORITÉ : UN LEVIER POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	33

NOS CONFÉRENCES

■ SEXISME, PAS MON GENRE !	39
■ BRISONS LE PLAFOND DE VERRE : LES INCONTOURNABLES POUR CONSTRUIRE SA CARRIÈRE	40

Diversité



NOS FORMATIONS

■ MANAGER LA DIVERSITÉ ET FAVORISER L'INCLUSION	20
■ RECRUTER SANS DISCRIMINER : VERS DES PRATIQUES PLUS INCLUSIVES	21
■ DIVERSITÉ ET INCLUSION : ENJEUX POUR LES MÉTIERS DE LA COMMUNICATION	22

NOS PARCOURS MANAGERS	24
-----------------------	----

NOS ATELIERS

■ STÉRÉOTYPES, BIAIS COGNITIFS ET DÉCISIONS MANAGÉRIALES	34
■ « LGBTQI...SO WHAT ? » : VERS UN CLIMAT INCLUSIF EN ENTREPRISE	35

NOS CONFÉRENCES

■ DES STÉRÉOTYPES, MOI ? JAMAIS !	41
■ ON NE PEUT PLUS RIEN RIRE !?	42

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, partages d'expériences, 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 QUALIOP! !

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 nos process de développement des compétences.



MODALITÉS D'ÉVALUATION

Une évaluation des stagiaires est systématiquement réalisée **en début et fin** de formation. Les évaluations initiales prennent la forme d'**un quiz de positionnement** en format digital, pour tester les connaissances préliminaires des stagiaires, ainsi que d'un tour de table, pour identifier leurs attentes et leurs besoins. En fin de formation, **les stagiaires répondront au même quiz digital**, ce qui leur permettra d'estimer leurs progrès. Un questionnaire de satisfaction vient conclure la séance afin que les stagiaires évaluent la qualité de la formation dispensée.

Goods To Know

09 83 58 17 18

contact@goodstoknow.fr

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).

Pour toute assistance technique et pédagogique lors des formations à distance veuillez contacter Jean Figarol - 05 34 67 80 39

SUPPORTS DE COURS ET RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Tous les supports utilisés en formation ainsi que les ressources pédagogiques pertinentes seront systématiquement remis aux stagiaires ou aux client.es.



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 stagiaires 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

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 participant.e.s et partager leurs résultats instantanément !

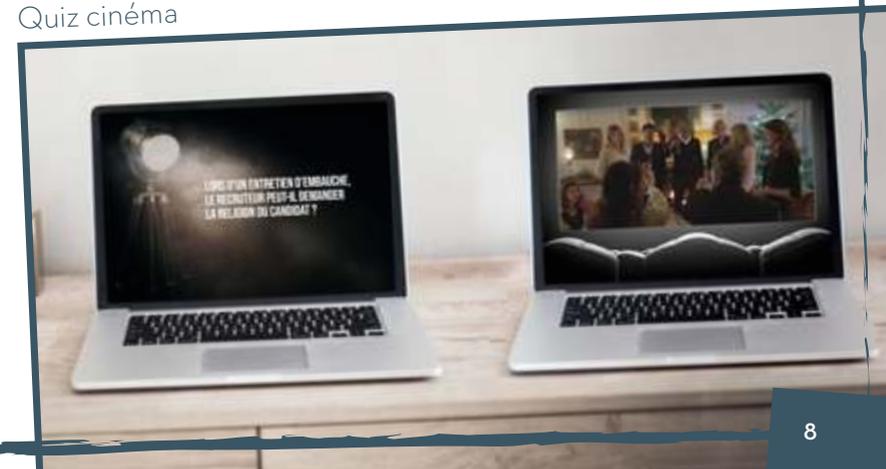


Talents et handicap



Timelapse diversité

Quiz cinéma



Nos Formations

en présentiel ou à distance

DEVENIR RÉFÉRENT.E HANDICAP : ENJEUX ET MISSIONS



1 jour (6h)



Référent.e.s handicap



12 personnes
en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes
en distanciel

OBJECTIFS :

- Définir le handicap en tenant compte de ses types et de sa possible invisibilité
- Nommer les principaux éléments réglementaires (OETH, DOETH, RQTH, MDPH, confidentialité...) rattachés aux enjeux du handicap en entreprise
- Utiliser des outils efficaces pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap lors des quatre principales étapes (recrutement, maintien dans l'emploi, recours au secteur protégé et adapté, sensibilisation et formation) de la politique handicap
- Identifier le rôle du référent handicap et des différents acteurs du handicap en entreprise
- Choisir les bonnes attitudes à adopter face à des situations problématiques en lien avec le handicap

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, 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 secteur du travail protégé et adapté (STPA)

MANAGER UN.E COLLABORATEUR.RICE EN SITUATION DE HANDICAP



3 heures



Managers / tuteur.rice.s



12 personnes
en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes
en distanciel

OBJECTIFS :

- Définir le handicap en tenant compte de ses types et de sa possible invisibilité
- Nommer les principaux éléments réglementaires (OETH, RQTH, MDPH, confidentialité...) rattachés aux enjeux du handicap en entreprise
- Choisir le bon comportement face aux situations délicates (survenance d'un handicap, retour d'un arrêt maladie longue durée...)
- Acquérir des outils d'évaluation objectifs pour le recrutement (CV et entretien)
- Détecter les situations d'inaptitude et/ou les besoins d'aménagement
- Connaître les ressources internes à mobiliser

CONTENU PÉDAGOGIQUE :

1

Le handicap en entreprise : de quoi parle-t-on ? Qui est concerné.e ?
Quelles sont les démarches ? Quels sont les appuis internes et les solutions ?

2

Le manager, rôle clé de la politique en faveur des personnes handicapées :
détection des situations de handicap et d'aptitude 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



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

ACCOMPAGNER LA CARRIÈRE D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP



3 heures



Équipes RH et managers



12 personnes
en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes
en distanciel

OBJECTIFS :

- Définir le handicap en tenant compte de ses types et de sa possible invisibilité
- Identifier l'impact des biais et des stéréotypes liés au handicap sur les décisions managériales
- Connaître des outils de présentation et d'évaluation objectifs pour le recrutement (définition du besoin, analyse des CV et des entretiens)
- Choisir le bon comportement face aux situations délicates

CONTENU PÉDAGOGIQUE :

1

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

- Repères, cadre légal, typologies de handicap et 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
- Évoquer la RQTH avec un.e collaborateur.rice, 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
en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes
en distanciel

OBJECTIFS :

Mobiliser les équipes de recrutement pour leur permettre de :

- Connaître les différents types de handicap, leurs conséquences et les adaptations possibles
- Identifier l'impact des biais et des stéréotypes liés au handicap sur les décisions de recrutement
- Connaître des outils de présentation et d'évaluation objectifs pour le recrutement (définition du besoin, sourcing, analyse des CV et des entretiens)
- Rassurer un.e manager avant de lui présenter le CV d'une personne en situation de handicap

CONTENU PÉDAGOGIQUE :

1

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

- Repères, cadre légal, typologies de handicap et, 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 : 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



3 heures



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



12 personnes
en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes
en distanciel

OBJECTIFS :

- Définir le handicap en tenant compte de ses types et de sa possible invisibilité
- Identifier les principaux éléments réglementaires (OETH, RQTH, MDPH, confidentialité...) rattachés aux enjeux du handicap en entreprise
- Connaître les outils de compensation les plus fréquents
- Identifier son rôle et ceux des différents acteurs du handicap en entreprise
- Choisir les bonnes attitudes à adopter face à des situations problématiques en lien avec le handicap

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



- Utilisation d'applications et d'innovations au service du handicap
- Fiches conseils pour chaque typologie remises aux stagiaires

COMPRENDRE LE HANDICAP INVISIBLE ET SES CONSÉQUENCES



3 heures



**Tout.e.s les
collaborateur.rice.s**



12 personnes
en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes
en distanciel

OBJECTIFS :

- Définir le handicap en tenant compte des types et de possible invisibilité
- Connaître les outils de compensation les plus fréquents
- Identifier les principaux éléments réglementaires (OETH, RQTH, MDPH, confidentialité...) rattachés aux enjeux du handicap en entreprise
- Choisir les bonnes attitudes à adopter face à des situations problématiques en lien avec le handicap

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

BOOSTER SA CARRIÈRE AU FÉMININ



1 jour (6h30)

2 jours (13h)



**Collaborateur.rice.s
Femmes managers**



12 personnes

en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes

en distanciel

OBJECTIFS :

- Identifier l'impact des stéréotypes sur l'environnement professionnel
- Concevoir un objectif professionnel précis et le communiquer clairement
- Mobiliser les différentes dimensions du leadership (connaissance de soi, assertivité, visibilité, sororité)
- Réaliser un auto-diagnostic de ses points forts et de ses axes d'amélioration pour la gestion de sa carrière

CONTENU PÉDAGOGIQUE :

1

Dans quel contexte les femmes font-elles carrière ?

2

Construire son projet professionnel (mieux se connaître, forces-envies, etc.)

3

Savoir réaliser le marketing de soi

4

Développer son assertivité

5

Promouvoir un auto-diagnostic de ses points forts et de ses axes d'amélioration pour la gestion de sa carrière



La formation peut se dérouler sur un format « parcours ». Sa durée peut varier de 1 jour à 4 jours. Elle peut ainsi se dérouler sur plusieurs mois.

Nous consulter pour le tarif.

SEXISME AU TRAVAIL : SAVOIR LE DÉTECTER ET RÉAGIR



3 heures



**Tout.e.s les
collaborateur.rice.s**



12 personnes
en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes
en distanciel

OBJECTIFS :

- Examiner l'impact des stéréotypes sexistes dans l'environnement professionnel
- Distinguer les différentes situations de sexisme au travail (agissement sexiste, harcèlement sexuel et agression sexuelle)
- Mobiliser des outils et techniques pour réagir face à des situations sexistes

CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1** Introduction : sexisme, quelle spécificité dans l'entreprise ?
- 2** Éléments de contexte : chiffres, définitions, cadre légal (agissements sexistes, harcèlement sexuel, agression sexuelle...)
- 3** Conséquences du sexisme - santé, performance, confiance
- 4** Cas concrets de sexisme au travail - partage d'expériences
- 5** Outils permettant d'adopter une réaction appropriée, en tant que victime ou témoin d'agissements sexistes

LES ENJEUX DE LA MIXITÉ



3 heures



RH



12 personnes
en présentiel



Pré-requis : aucun

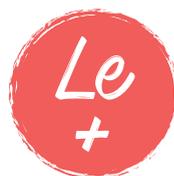
8 personnes
en distanciel

OBJECTIFS :

- Examiner l'impact des stéréotypes sexistes dans l'environnement professionnel
- Connaître la réglementation et les principaux chiffres en matière d'égalité femmes/hommes
- Distinguer les différentes situations de sexisme au travail (agissement sexiste, harcèlement sexuel et agression sexuelle)
- Mobiliser des outils adaptés pour assurer un recrutement et une intégration équitable de toutes et tous

CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1** Histoire et origines des stéréotypes sexistes
- 2** Prendre conscience de ses propres stéréotypes et du rôle des biais cognitifs
- 3** Les conséquences sur le comportement en entretien et sur la stratégie de carrière
- 4** Discrimination : principes, 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, paternité et parental d'éducation, 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 !

ACTIONNER LES ROUAGES DE L'ÉGALITÉ



4 heures



**Tou.te.s les
collaborateur.rice.s**



12 personnes
en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes
en distanciel

OBJECTIFS :

- Connaître quelques données et chiffres fondamentaux autour des inégalités femmes/hommes en France
- Comprendre les mécanismes complexes des inégalités femmes/hommes en entreprise en découvrant chaque composante du sujet et son aspect systémique
- Formuler des propositions d'actions réalistes pour favoriser l'égalité dans l'entreprise

CONTENU PÉDAGOGIQUE :

1

Le maillon fort : un jeu de plateau ludique et collaboratif pour visualiser le sujet complexe de l'égalité professionnelle et de ses multiples imbrications en moins de 2 heures

- Les joueur.se.s doivent placer les 21 cartes les unes par rapport aux autres sur le plateau de jeu selon une logique de causes et de conséquences
- L'animateur.rice initie une réflexion collective sur les possibles leviers d'action en entreprise

2

L'atelier des propositions : un temps d'échange et de planification des actions à mettre en œuvre

- Un temps de discussion : les stagiaires échangent sur les domaines dans lesquels ils/elles veulent et peuvent agir dans leur vie professionnelle
- Un temps de brainstorming : les stagiaires identifient des idées originales d'actions dans leur entreprise
- Un temps d'évaluation et d'organisations : les stagiaires commencent un travail de planification réaliste de leurs actions

HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL : PRÉVENIR, AGIR ET ACCOMPAGNER LES VICTIMES



1 jour (6h)



Managers/RH/Référent.e.s harcèlement sexuel et agissements sexistes



12 personnes
en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes
en distanciel

OBJECTIFS :

- Connaître la réglementation en matière de prévention du harcèlement sexuel
- Détecter et distinguer les violences sexistes et sexuelles au travail (agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle)
- Recueillir le signalement d'une victime et l'orienter vers les interlocuteur.rice.s approprié.e.s
- Conduire une enquête interne en évaluant la matérialité des faits et en prenant des mesures adaptées à la situation
- Proposer des accompagnements adéquats pour réparer les séquelles de la victime et pour restaurer une cohésion d'équipe

CONTENU PÉDAGOGIQUE :

1

Informier : Sensibiliser, prévenir et détecter les situations de violences sexistes et sexuelles

- Comprendre les stéréotypes de genre et leurs impacts
- Détecter et reconnaître les situations de violences sexistes et sexuelles (VSS)
- Prévenir les VSS au travail et communiquer en interne sur les dispositifs existants

2

Orienter : Identifier les interlocuteur.rice.s internes et externes appropriées

- Le rôle des interlocuteur.rice.s internes à l'entreprise
- Le rôle interlocuteur.rice.s externes à l'entreprise

3

Accompagner : Écouter, enquêter et contribuer à la réparation d'un climat dégradé

- Recueillir la parole
- Enquêter et mettre fin au harcèlement sexuel
- Accompagner les victimes et restaurer la cohésion d'équipe

MANAGER LA DIVERSITÉ ET FAVORISER L'INCLUSION



**3 heures
ou 1 jour**



Managers / Tuteur.rice.s



**12 personnes
en présentiel**



Pré-requis : aucun

**8 personnes
en distanciel**

OBJECTIFS :

- Examiner l'impact des stéréotypes et des biais cognitifs sur les décisions managériales
- Identifier les principales thématiques de la diversité à partir des critères prohibés de la discrimination ou : à partir des 26 critères de discriminations prohibés par la loi (origine, âge, sexe...)
- Définir la discrimination (directe et indirecte) et certains de ses critères prohibés
- Reconnaître et gérer les problématiques qui relèvent de la diversité des équipes
- Mettre en place les conditions d'un environnement de travail inclusif
- Identifier et réagir en cas de propos irrespectueux et 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
- 26 critères de discrimination et thématiques de la diversité

2

Créer un environnement inclusif, pourquoi et comment?

- L'impact 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

**Le
+**

Les stagiaires peuvent réaliser un test de positionnement en début et en fin de séance avec leur téléphone portable. Impact assuré !

RECRUTER SANS DISCRIMINER : VERS DES PRATIQUES PLUS INCLUSIVES



3 heures



RH et managers



12 personnes
en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes
en distanciel

OBJECTIFS :

- Concevoir un besoin objectif et non discriminatoire (exclusivité de la formation d'une journée)
- Rédiger et diffuser une offre d'emploi de manière à favoriser la diversité (exclusivité de la formation d'une journée)
- Analyser un CV avec des outils objectifs, sans activer de biais et de stéréotypes
- Mobiliser des questions en lien avec le poste et non discriminatoire
- Répondre à une candidature non retenue

CONTENU PÉDAGOGIQUE :

1

Non-discrimination et diversité : quelle place dans la stratégie d'entreprise ?

- Cadre légal et enjeux
- 26 critères et thématiques de la diversité

2

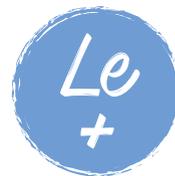
Des stéréotypes à la discrimination

- Prendre conscience de ses propres stéréotypes
- Comprendre les principaux biais inconscients
- Appréhender la notion de discrimination positive

3

Vers des recrutements créateurs de valeur :

- Identifier les situations potentiellement discriminantes
- Savoir utiliser le genre neutre dans la rédaction d'une offre
- Diversifier son sourcing
- Savoir traiter les candidatures et CV
- Savoir conduire un entretien de manière non-discriminatoire (les questions à éviter)



- Une formation obligatoire, vivante et ludique.

DIVERSITÉ ET INCLUSION : ENJEUX POUR LES MÉTIERS DE LA COMMUNICATION



**3 heures
ou 1 jour**



Direction communication



12 personnes
en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes
en distanciel

OBJECTIFS :

- Distinguer la diversité et l'inclusion
- Identifier les principaux avantages de la communication inclusive
- Examiner l'impact des stéréotypes et des biais cognitifs sur des supports de communication
- Savoir reformuler un énoncé pour inclure la diversité
- Évaluer la diversité et l'inclusion d'une production visuelle ou audiovisuelle à l'aide d'une grille
- Connaître quelques risques d'un environnement discriminatoire sur la communication externe

CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1** Diversité, inclusion et égalité des chances : quelle place dans la stratégie d'entreprise ?
 - 2** Stéréotypes, biais et leurs impacts au quotidien
 - 3** Limiter les impacts des stéréotypes dans la communication verbale
 - un langage inclusif est un langage simple
 - les réseaux sociaux : quels sujets, quel langage ?
 - 4** Vers des pratiques de communication visuelle (encore) plus inclusives
 - évaluer et améliorer la représentativité des client.e.s / collaborateur.rice.s dans les supports de communication
 - le graphisme inclusif : considérer les personnes comme elles sont réellement
 - 5** L'accessibilité
 - s'assurer que chacun.e dispose de l'accès à l'information
 - comprendre comment rendre les écrits et les graphiques le plus intelligible possible ?
- Le +**
- **La carte postale des intentions** : A l'issue de la formation, chaque stagiaire rédige sur une carte postale les résolutions qu'il souhaite prendre afin de développer un comportement plus inclusif. 3 mois plus tard, nous leur envoyons leur carte, l'occasion pour eux de voir si les objectifs qu'ils/elles s'étaient fixé.e.s ont été atteints.
 - **Les 10 incontournables de la communication inclusive** : une fiche récapitulative transmise après la formation à chaque stagiaire

Les parcours managers

Les parcours managers sont des actions de formation à la carte qui inscrivent nos apprentissages de la diversité sur le temps long

Stimulés par l'envie d'ancrer durablement les bonnes pratiques dans le quotidien professionnel de nos stagiaires, les parcours managers proposent aux entreprises une action en trois temps.

1

Une conférence d'1h, pour éveiller la curiosité et donner envie d'investir les sujets de la diversité

2

Une journée de formation (une formation d'une journée ou deux formations d'une demi-journée chacune), pour se former intensément sur une thématique ou choisir de diversifier ses savoir-faire

3

Un retex, ou retour d'expérience, de 2h pour discuter des changements apportés par les formations et pour consolider les bonnes pratiques

ET C'EST VOUS QUI CHOISISSEZ LE PROGRAMME PARMIS LES NOMBREUSES CONFÉRENCES ET FORMATIONS PROPOSÉES DANS NOS CATALOGUES !

VOUS POURRIEZ CHOISIR...

Conférence
«Des
stéréotypes,
moi ? Jamais !»

+

Une formation «Manager la
diversité et favoriser l'inclusion»
(3h) et une formation «Recruter
sans discriminer» (3h)

+

Retex

Conférence
«Sexisme,
pas mon genre»

+

Une formation «Harcèlement
sexuel au travail» (6h)

+

Retex

Conférence
«Pop culture et
handicap»

+

Une formation «Manager un
collaborateur en situation de
handicap» (3h) et une formation
«Intégrer le handicap dans ses
pratiques de recrutement» (3h)

+

Retex

Goods To Know

09 83 58 17 18

contact@goodstoknow.fr

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 COMPLÈTE

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

4

OUTILS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

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

5

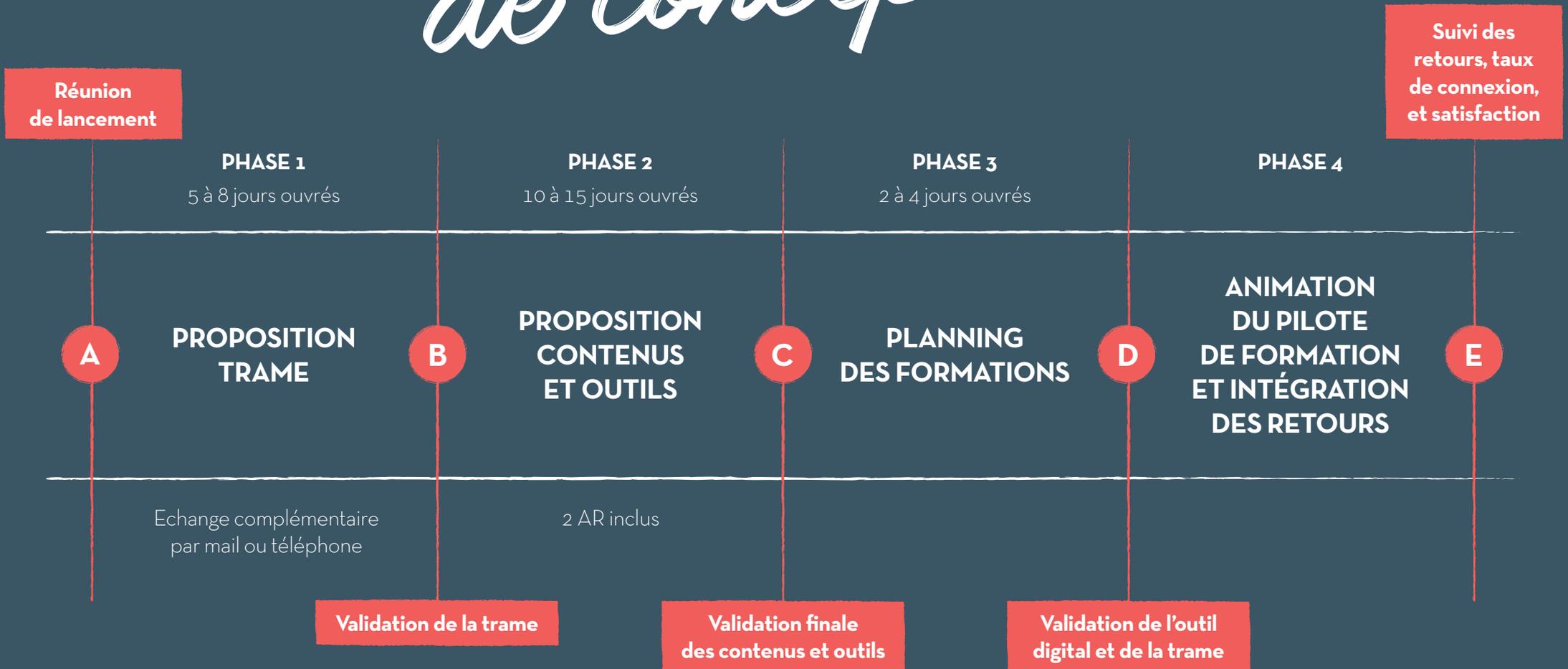
VALIDATION FINALE

Goods To Know

09 83 58 17 18

contact@goodstoknow.fr

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
- **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 inexploité pour faire progresser les carrières des femmes »

DIVERSITÉ ET INCLUSION

- **Assystem** : Sessions de 3h « Recruter dans le respect de la diversité », cible : tou.te.s les managers en France
- **Louis Vuitton** : Sessions de 3h « Manager la diversité et favoriser l'inclusion », cible : tou.te.s les managers et RH en France
- **Criteo** : « Recruter sans discriminer » (français et anglais) - 3h
- **Groupe INDITEX (Zara)** : Sessions d'une journée de formation « Tutorat diversité » auprès de vendeur.se.s référent.es
- **STEF** : Formation de l'ensemble des directeur. rice.s (7h) et des managers (3h30) sur le thème « Manager la diversité et favoriser l'inclusion »
- **MEDIAWAN** : Sessions de 3h « Manager la diversité et favoriser l'inclusion », cible : tou.te.s les managers
- **FONDATION DE FRANCE** : Sessions de 3h « Manager la diversité et favoriser l'inclusion », cible : tou.te.s les managers

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
en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes
en distanciel

- 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



Tout.e.s les
collaborateur.rice.s



12 personnes
en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes
en distanciel

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
en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes
en distanciel

OBJECTIFS :

- Comprendre l'impact du congé maternité sur la carrière des femmes et apprendre à gérer cet impact
- 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
- 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
en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes
en distanciel

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
en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes
en distanciel

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 en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes en distanciel

OBJECTIFS :

- Comprendre les stéréotypes et biais cognitifs pour limiter leur impact dans l'entreprise
- Identifier et appréhender ses propres stéréotypes
- Réduire leur impact au quotidien ou dans les décisions managériales

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 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 !

« LGBTQI...SO WHAT ? » : VERS UN CLIMAT INCLUSIF EN ENTREPRISE



1h30



Tou.te.s les collaborateur.rice.s



12 personnes
en présentiel



Pré-requis : aucun

8 personnes
en distanciel

OBJECTIFS :

- Identifier et savoir distinguer les différents termes liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre (gay, lesbienne, bisexuelle, transgenre, non-binaire, allié.e.s, etc.).
- Réfléchir collectivement sur la mise en place de bonnes pratiques individuelles et collectives pour favoriser le bien-être de tou.te.s.

CONTENU PÉDAGOGIQUE :

1

Interroger la place des sujets LGBTQI en entreprise : chiffres-clés

2

LGBTQI et allié.e.s : définir pour mieux comprendre (exercice de positionnement)

3

Les bonnes pratiques pour une inclusion colorée : cas concrets sur la base des retours habituels

4

Quelles résolutions pour l'avenir ?



Partage d'expériences entre les stagiaires.

Des supports variés : quiz, intelligence collective, réflexion sur des cas concrets, exercices de positionnement.

Les conférences interactives

Des conférences pour prendre conscience de ses stéréotypes, identifier leurs conséquences au quotidien, rééquilibrer vie professionnelle et parentalité ou en savoir plus sur les femmes qui ont fait progresser l'égalité : interactives en distanciel ou en présentiel, elles vous permettront de mieux comprendre ces sujets aux côtés de nos experts et expertes diversité et inclusion !

Le + : Un format court idéal sur une pause déjeuner !

L'INNOVATION AU SERVICE DE TOUS

Découvrez ces innovations qui repoussent les limites du handicap et facilitent le quotidien de tous !

LE PRINCIPE :

- Découvrir des solutions innovantes facilitant l'inclusion des personnes en situation de handicap
- Prendre conscience que le handicap est source de richesse, d'inspiration et d'innovation pour tous
- L'innovation et les solutions de maintien dans l'emploi permettent l'équité entre tous les salariés
- Cette dynamique renferme la promesse d'un monde inclusif où seules les compétences comptent !

MODALITÉS PRATIQUES

- Utilisation de l'outil d'interactivité Mentimeter : réponses en direct des participants
- Cible : tous les collaborateurs
- Durée : 45 minutes + temps d'échanges
- Kit de communication inclus



POP-CULTURE ET HANDICAP

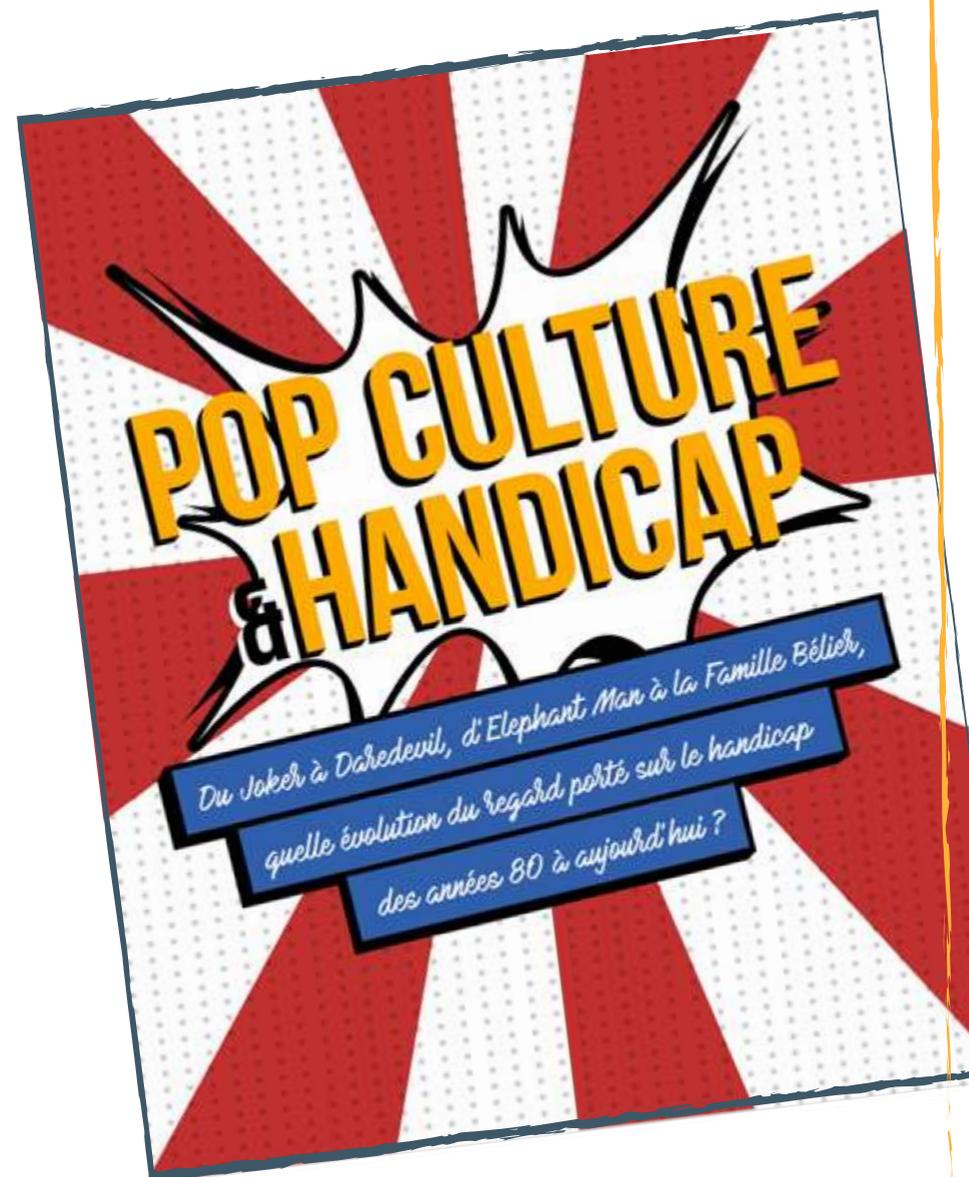
Du Joker à Daredevil, d'Elephant Man à La famille Béliet, quelle évolution du regard porté sur le handicap des années 80 à aujourd'hui ?

LE PRINCIPE :

- Comment la pop culture symbolise l'évolution du regard porté sur le handicap
- Le personnage en situation de handicap : de faire valoir à super héros ; du rejet, à l'empathie.
- Handicap : tous concernés, même les pop-stars !
Quand les célébrités brisent les tabous
- Le handicap est une caractéristique parmi tant d'autres, qui apporte une richesse à notre société

MODALITÉS PRATIQUES

- Utilisation de l'outil d'interactivité Mentimeter : réponses en direct des participants
- Cible : tous les collaborateurs
- Durée : 45 minutes + temps d'échanges
- Kit de communication inclus



SEXISME, PAS MON GENRE !

Découvrez les clés pour détecter, comprendre et savoir réagir face au sexisme en entreprise !

OBJECTIFS :

- Comprendre que les stéréotypes de genre (liés aux rôles sociaux de femmes et d'hommes, de virilité et de féminité) sont omniprésents et peuvent dériver vers du sexisme (y compris envers les hommes)
- Savoir différencier les situations de sexisme ordinaire et de harcèlement sexuel
- Oser réagir et trouver le juste équilibre dans la réponse donnée
- Véhiculer soi-même le moins possible de stéréotypes de genre

MODALITÉS PRATIQUES

- Utilisation de l'outil d'interactivité Mentimeter : réponses en direct des participant.e.s
- Cible : tous les collaborateurs et collaboratrices
- Nombre de participant.e.s : jusqu'à 250
- Durée : 45 minutes + temps d'échanges
- En visio ou en présentiel
- Kit de communication inclus



BRISONS LE PLAFOND DE VERRE : LES INCONTOURNABLES POUR CONSTRUIRE SA CARRIÈRE

Découvrez les origines des mécanismes de l'auto-censure
et apprenez à les déjouer !

OBJECTIFS :

- Comprendre dans quel contexte historique les femmes évoluent (droit à la parole, rapport au savoir, rapport à l'argent)
- Prendre conscience des mécanismes d'auto-censure et du syndrome de l'imposteur qui en découlent
- Connaître des outils pour gagner en légitimité: être plus visible, s'affirmer davantage et faire connaître ses ambitions

MODALITÉS PRATIQUES

- Cible : toutes les collaboratrices
- Nombre de participant.e.s : jusqu'à 250
- Durée : 45 minutes + temps d'échanges
- En visio ou en présentiel
- Kit de communication inclus



Nos conférences interactives - Diversité

DES STÉRÉOTYPES, MOI ? JAMAIS !

Découvrez l'origine des stéréotypes, leur impact dans l'entreprise, et des bonnes pratiques pour tenter de réduire leur impact !

Goods To Know
09 83 58 17 18
contact@goodstoknow.fr

OBJECTIFS :

- Prendre conscience de ses propres stéréotypes
- Partager de bonnes pratiques concrètes et actionnables
- Insuffler une culture plus inclusive, permettant à tous les collaborateurs de s'épanouir professionnellement

MODALITÉS PRATIQUES

- Utilisation de l'outil d'interactivité Mentimeter : réponses en direct des participant.e.s
- Cible : tous les collaborateurs et collaboratrices
- Nombre de participant.e.s : jusqu'à 250
- Durée : 45 minutes + temps d'échanges
- En visio ou en présentiel
- Kit de communication inclus



ON NE PEUT PLUS RIEN RIRE !?

Quelle place pour l'humour au travail ?
Une conférence interactive qui s'appuie sur une histoire (presque) vraie pour découvrir les clés de l'humour inclusif.

OBJECTIFS :

- Faire la différence entre l'humour ordinaire et l'humour stéréotypé
- Prendre conscience que l'humour stéréotypé peut avoir des conséquences néfastes sur les personnes visées, mais aussi sur les émetteurs et l'environnement
- Oser réagir face à l'humour sexiste et trouver le juste équilibre dans la réponse donnée
- Connaître les outils pour continuer de rire au travail en évitant les impairs, et véhiculer soi-même le moins possible de stéréotypes

MODALITÉS PRATIQUES

- Utilisation de l'outil d'interactivité Mentimeter : réponses en direct des participant.e.s
- Cible : tous les collaborateurs et collaboratrices
- Nombre de participant.e.s : jusqu'à 250
- Durée : 45 minutes + temps d'échanges
- En visio ou en présentiel
- Kit de communication inclus



Tarifs et conditions générales de vente

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

DISTANCIEL OU PRÉSENTIEL

Pour toutes les formations de 3h : 1500 euros HT

Pour toutes les formations d'une journée (6h) : 1900 euros HT

Pour tous les ateliers : 1000 euros HT

Pour toutes les conférences : 1300 euros HT

Pour un Parcours managers : 2900 euros HT

REMPLACEMENT / 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 30 jours avant la date de la formation. Pour toute annulation ou report avec un préavis de 15 à 29 jours, 30% de l'intervention seront facturés ; pour un préavis de 5 à 14 jours, 50% de l'intervention seront facturés ; pour un préavis de moins de 5 jours, la prestation sera facturée à hauteur de 80%. 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.rice, 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

ENTREPRISE DU GROUPE



LA PHRATRIE

23 rue du départ - 75014 Paris - 75015 Paris - 09 83 58 17 18

46 rue Léon Gambetta - 31000 Toulouse - 05 34 67 80 39

www.goodstoknow.fr

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