

CATALOGUE
DE
Formations
Goods To Know

Handicap

NOS FORMATIONS

- DEVENIR RÉFÉRENT.E HANDICAP : ENJEUX ET MISSIONS
- MANAGER UN.E COLLABORATEUR.RICE EN SITUATION DE HANDICAP
- PARCOURS HANDICAP ET CARRIERE

08

09

10

NOS WORKSHOPS (format court)

- INTÉGRER, MANAGER ET TRAVAILLER AVEC UN.E COLLABORATEUR.RICE ATTEINT.E...
 - d'un trouble DYS
 - d'un trouble du spectre autistique
 - d'un handicap moteur
 - d'un trouble auditif
 - d'un trouble psychique

11

Égalité femmes-hommes



NOS FORMATIONS

- BOOSTER SA CARRIÈRE AU FÉMININ
- SEXISME AU TRAVAIL : SAVOIR LE DÉTECTER ET RÉAGIR
- MIXITÉ ET NON-DISCRIMINATION

12

13

14

NOS WORKSHOPS (format court)

- RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ
- PARENTALITÉ ET CHARGE MENTALE : TROUVER L'ÉQUILIBRE
- LA SORORITÉ : UN LEVIER POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

15

16

17

Diversité

NOS FORMATIONS

- MANAGERS, ACTEUR.RICE.S DE LA DIVERSITÉ 18
- RECRUTER SANS DISCRIMINER 19

NOS WORKSHOPS

(format court)

- STÉRÉOTYPES, BIAIS COGNITIFS ET DÉCISIONS MANAGÉRIALES 20



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 power point, 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 tous, 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

Infos pratiques

ACCESSIBILITÉ HANDICAP

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

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Une évaluation des stagiaires est systématiquement réalisée **en début et fin** de formation. 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.

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.

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. Il est entendu que ces supports et ressources seront remis uniquement aux stagiaires inscrits à la formation, à l'exclusion donc des autres collaborateurs de l'entreprise et toute autre personne extérieure à l'entreprise.



INDICATEURS DE RÉSULTATS

- Résultats obtenus par les stagiaires aux évaluations
- Questionnaire de satisfaction à chaud
- Retour qualitatif au commanditaire sur les questions posées et les préoccupations et intérêts des participants 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

A la façon de Questions pour un Champion, les collaborateurs 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 !

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

— **Intelligence collective :** réflexion sur des cas concrets vécus par les participants ou soumis par le/la formateur.rice

— **Partage d'expériences** entre pairs ou intervention d'un grand témoin

— **Test d'association implicite :** méthode permettant d'étudier les associations d'idées automatiques, souvent inconscientes.

— Illustrer l'utilisation des stéréotypes par notre cerveau :

le mode automatique par opposition au mode réfléchi

— Prendre conscience que nous avons tous des stéréotypes

même si ceux-ci sont inconscients



Talents et handicap



Jeu timelapse diversité

Quiz cinéma



DEVENIR RÉFÉRENT.E HANDICAP : ENJEUX ET MISSIONS



1 jour (6h30)



Référent.e.s handicap



12 personnes



Pré-requis : aucun



1 900€ HT en Ile de France - Autre région, 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, typologie, notion de situation de handicap, RQTH, acteur.rice.s internes et externes...
- 2 Le rôle du responsable handicap au quotidien : détecter les situations, accompagner les collaborateur.rice.s, communiquer, sensibiliser 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

 **3 heures**

 **Managers / tuteur.rice.s**

 **12 personnes**

 **Pré-requis : aucun**

 **1 500€ HT en Ile de France - Autre région, 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
- Connaître les outils et les bonnes pratiques pour recruter et intégrer un.e collaborateur.rice en situation de handicap
- 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

PARCOURS HANDICAP ET CARRIERE



2 à 3 jours



Collaborateur.rice.s en situation de handicap



12 personnes



Pré-requis : aucun



Tarif : nous consulter

OBJECTIFS :

- Savoir parler de son handicap et de ses besoins spécifiques
- Comprendre l'intérêt d'anticiper son prochain poste et démarrer une réflexion sur son projet professionnel
- S'approprier des bonnes pratiques, réflexions et outils de la gestion de carrière : marketing de soi, formulation d'une demande, assertivité.

CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1 Compétences et handicap, une association récente - Conséquences, chiffres et contexte
- 2 Parler de son handicap : pourquoi? Quand? Comment?
- 3 Anticiper son prochain poste et mettre au point une stratégie pour l'obtenir
- 4 Développer son assertivité: savoir demander, oser et négocier
- 5 Marketing de soi : travailler sur sa visibilité, connaître ses forces et savoir les mettre en avant



- Possibilité de moduler le temps de la formation
- Possibilité d'intégrer une journée de « vis ma vie » au sein de l'entreprise lors du parcours ou une heure de coaching individuel à l'issue de la formation
- L'effet miroir est particulièrement intéressant pour les salarié.e.s en situation de handicap, les échanges de témoignages sont particulièrement utiles à tous les participant.e.s.

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



Tou.te.s les collaborateur.rice.s



12 personnes



Pré-requis : aucun



1 000€ HT en Ile de France - Autre région, 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

BOOSTER SA CARRIÈRE AU FÉMININ



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



Femmes de l'entreprise



12 personnes



Pré-requis : aucun



1 900€ HT en Ile de France - Pour 1 journée — **2 700€ HT en Ile de France - Pour 2 journées**

OBJECTIFS :

- Faire prendre conscience aux femmes des freins qu'elles s'imposent elles-mêmes par manque de compréhension des règles du jeu de l'entreprise
- Comprendre l'intérêt d'être actives dans la gestion de leur parcours professionnel
- Repartir avec des outils pour mieux prendre en main leur carrière, notamment un plan d'action personnalisé

CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1** Introduction : quelle égalité aujourd'hui?
- 2** Eléments de contexte : chiffres et dates
- 3** Freins organisationnels et culturels : pratiques managériales et poids de l'histoire
- 4** Lever les freins dans la sphère privée (partage des tâches, réduire le niveau d'exigence...)
- 5** Lever les freins dans la sphère professionnelle (bâtir un plan de réflexion et d'actions)
 - Penser son projet professionnel (mieux se connaître, forces-envies, etc...)
 - Marketing de soi
 - Promotion de son projet professionnel



Possibilité d'approfondir cette démarche par l'accompagnement de collaboratrices sur une année via **le Parcours « Accélérateur de carrière »** (coaching, construction d'un projet professionnel, journées « vis ma vie »...).
Durée : 4 jours répartis en différents temps forts sur plusieurs mois

SEXISME AU TRAVAIL : SAVOIR LE DÉTECTER ET RÉAGIR



3 heures



Tou.te.s les collaborateur.rice.s



12 personnes



Pré-requis : aucun



1 500€ HT en Ile de France - Autre région, 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

Cas concrets de reconnaissance - partage d'expériences

4

Conséquences du sexisme - santé, performance, confiance...

5

Conseils pratiques : la sororité, moyen de lutter contre le sexisme

MIXITÉ ET NON DISCRIMINATION



€ **1 500€ HT en Ile de France** - Autre région, 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 !

RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ



1h30



Femmes de l'entreprise



12 personnes



Pré-requis : aucun



1 000€ HT en Ile de France - Autre région, 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



1 000€ HT en Ile de France - Autre région, 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



1 000€ HT en Ile de France - Autre région, 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

MANAGERS, ACTEUR.RICE.S DE LA DIVERSITÉ



1 jour (6h30)



Managers / tuteur.rice.s



12 personnes



Pré-requis : aucun



1 900€ HT en Ile de France - Autre région, nous consulter

OBJECTIFS :

- Mobiliser les managers sur les enjeux de la diversité et les rendre acteurs de la politique d'inclusion de l'entreprise
- Dépasser les idées reçues sur la diversité
- Adopter le bon comportement face aux situations délicates
- Comprendre les situations individuelles pour mieux les accompagner
- Savoir aborder des sujets parfois perçus comme sensibles

CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1** La diversité en entreprise : de quoi parle-t-on ? Qui est concerné ? Quels sont les critères de discrimination ?
- 2** Manager, rôle clé de la politique d'inclusion
- 3** Discrimination, les conséquences pour l'entreprise : rappel des risques légaux, perte de talents et d'efficacité
- 4** Les bénéfices d'une entreprise inclusive : efficacité et évolutions des pratiques managériales
- 5** Stéréotypes et biais cognitifs en entreprise
- 6** Gérer la diversité au quotidien : situations concrètes : conseils et bonnes pratiques (attitudes, outils...)
- 7** Tirer profit des différences et de la diversité de ses équipes



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



3 heures



RH et managers



12 personnes



Pré-requis : aucun



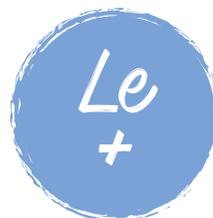
1 500€ HT en Ile de France - Autre région, nous consulter

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
- Mener des entretiens créateurs de valeurs

CONTENU PÉDAGOGIQUE :

- 1 La diversité en entreprise : de quoi parle-t-on ? Quels sont les bénéfices ?
- 2 Identification et maîtrise des stéréotypes et des biais cognitifs en entreprise
- 3 Discrimination, les conséquences pour l'entreprise : rappel des risques légaux, perte de talents et d'efficacité
- 4 Situations concrètes et conseils pratiques pour le recrutement : conseils généraux de communication, étapes et bonnes pratiques pour recruter sans discriminer



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

STÉRÉOTYPES, BIAIS COGNITIFS ET DÉCISIONS MANAGÉRIALES



1h30



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



12 personnes



Pré-requis : aucun



1 000€ HT en Ile de France - Autre région, 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

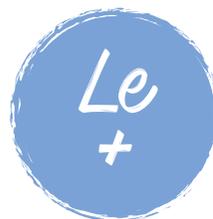
Comprendre la notion de stéréotype : faire la différence avec le préjugé, comprendre le mode automatique de notre cerveau par opposition au mode réfléchi et exemples de stéréotypes inconscients

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 !

NOS FORMATS DIGITAUX

Les Micro- Learning

Les salarié.e.s ont de moins en moins de temps à allouer à la formation. Ils/Elles souhaitent des réponses rapides à leurs questions. Le micro-learning répond à ces attentes. C'est une modalité de formation en séquence courte de 10 à 15 minutes !

OBJECTIFS :

- Toucher l'ensemble des sites
- Favoriser la participation grâce à un support court et synthétique

FORMAT :

- Rapide et simple : diffusion via un lien (web app responsive) et utilisation intuitive
- Informatif : plusieurs questions dans chaque catégorie avec une explication à chaque réponse
- Autoévaluation : affichage du score en continu
- Confidentiel : selon vos souhaits, nous pourrions rendre l'accès à la plateforme anonyme, ce qui met les collaborateurs plus à l'aise
- Personnalisable : logo et charte graphique, contenus, menu d'identification...

ABILI'QUIZ

12 questions avec compléments de réponses réparties en 6 catégories.

3 sujets au choix :

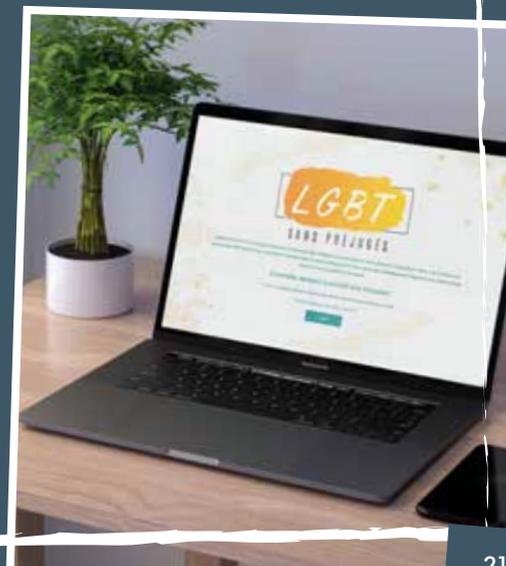
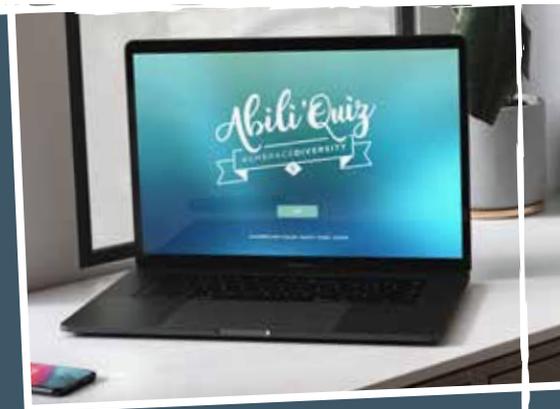
- Handicap & compétence
- Handicap psychique
- Handicap dans le monde

SEXISTE OU PAS ?

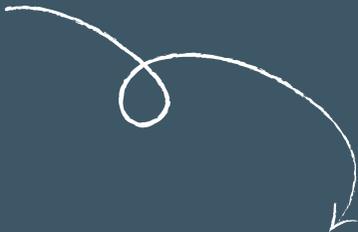
- Le B.A-BA : définition de l'agissement sexiste, du sexisme ordinaire, chiffres clés
- Les mises en situation : quelle situation est caractéristique d'un agissement sexiste ? Comment différencier agression, harcèlement et drague ? (Au travail et en dehors)
- Les réponses : comment réagir ?

LGBT SANS PRÉJUGÉ !

- Le B.A-BA : définition du sigle LGBT, % de personnes ayant déjà constaté des discriminations à l'égard de cette communauté, sanctions encourues
- Les cas pratiques : description de diverses situations
Comment réagissez-vous ?
- Culture (gay) : découverte des différentes perceptions culturelles au fil des siècles



Quelques références



HANDICAP

- **Eurostar** : 1 jour et demi de formation de la mission handicap
- **Microsoft** : formation des partenaires sociaux sur le handicap
- **Groupe Kering** : formation aux achats responsables (2h)
- **STEF** : formation des managers à l'intégration d'un collaborateur autiste (3h)
- **IFPEN** : 6 séances d'intégration (collaborateur autiste, TDAH, bègue, de petite taille, dyspraxique et malentendant)
- **Groupe Rocher, ODDO BHF, Ministère de l'Intérieur** : formation des référents handicap (3h)
- **Rabot Dutilleul** : 1 journée de formation des référents handicap

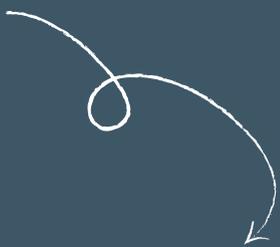
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- **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 comme levier pour faire progresser les carrières des femmes »
- **Crédit Agricole CIB** : 8 sessions d'1h30 « Retour de congé maternité » auprès de 90 femmes
- **Caisse d'Épargne Midi-Pyrénées** : parcours accélérateur de carrière au féminin (4 jours)
- **Conférences** : leviers RH pour l'égalité professionnelle, les attentes des hommes en entreprise...

DIVERSITÉ

- **Groupe INDITEX** : 15 sessions d'une journée de formation « tutorat diversité » auprès de 200 vendeuse.s
- **Nestlé** : formation « les enjeux de la diversité » auprès de 20 managers (2h30)
- **Banque Populaire Occitane** : 1 journée de formation auprès des responsable RH sur la non-discrimination
- **Rabot Dutilleul** : 1 demie journée de formation sur la diversité en entreprise pour 20 collaborateur.rice.s

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 participant ne s'est pas présenté. 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, 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, sauf accord préalable entre les Parties. Les travaux déjà réalisés resteront dus selon les modalités définies à l'article 3.

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

11 rue Coupeau - 31500 Toulouse - 06 88 67 29 46

www.goodstoknow.fr

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