

CATALOGUE DES
FORMATIONS

2023

SOMMAIRE



*Formations et accompagnement
des professionnel.le.s des
entreprises* >

*Formation et accompagnement des
élu.e.s, agent.e.s et partenaires des
collectivités territoriales* >

*Formation des professionnel.le.s
de l'insertion, l'orientation et
l'emploi* >

*Actions auprès des femmes en
recherche d'emploi, inactives ou en
reconversion professionnelle* >

*Formations et interventions
dans les établissements
scolaires* >

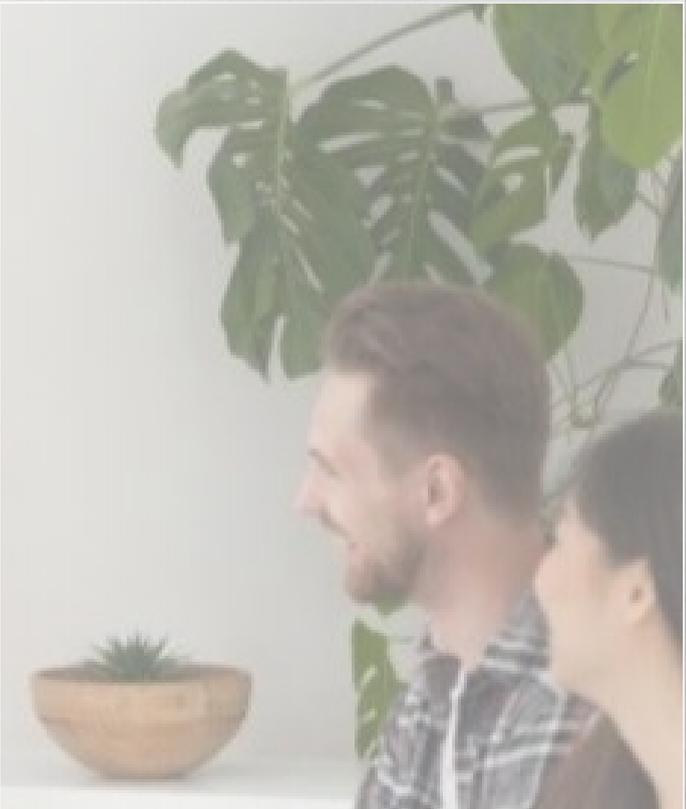
*Formations et interventions
dans les établissements socio-
éducatifs* >



Formations en entreprises

A destination des salarié.e.s, représentant.e.s du personnel, représentant.e.s syndicaux.ales et des comités de direction

Les évolutions de la société, soutenues par les lois et débats sur l'égalité entre les femmes et les hommes amènent aujourd'hui les entreprises à intégrer l'égalité professionnelle dans leurs pratiques. Souvent démunies face à ces obligations, les entreprises peuvent avoir besoin de conseils et de formations pour plus d'efficacité. Le CORIF vous propose de bénéficier de son expertise.



Formations de base

- Maitriser les obligations en matière de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité professionnelle
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail
- GRH et égalité professionnelle
- Favoriser l'intégration des femmes et des hommes dans les métiers non mixtes

Formation de base - 1 journée

MAITRISER LES OBLIGATIONS EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Objectifs

- Comprendre la volonté du législateur sur les attendus des lois sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise.
- S'approprier les obligations en vigueur en matière d'égalité professionnelle.
- Réfléchir à une approche transversale et intégrée de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des négociations obligatoires.

Contenu

1. Présentation des principaux cadres juridiques de la loi.
2. Explication des textes juridiques en faveur de l'égalité professionnelle.
3. Présentation des outils et actions en matière d'égalité.
4. Présentation d'une intégration possible de l'égalité professionnelle dans les différentes négociations.

**+POUR
S'INSCRIRE**

Formation de base - 1 journée

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Objectifs

- Accompagner les acteur.e.s de l'entreprise à établir de nouveaux rapports entre les salarié.e.s.
- Prévenir les violences sexistes.
- Favoriser le respect et construire de nouveaux rapports entre les femmes et les hommes dans les milieux de travail non mixtes.

Contenu

1. Etat des lieux : contexte chiffré et juridique.
2. Définition des concepts (sexisme, harcèlement, drague,...).
3. Mécanismes sous-jacents des exclusions et des discriminations.
4. Réglementation : prévention et nomination d'un.e référent.e. Mise en place d'un process d'alerte et de prévention. Les sanctions possibles.

**+POUR
S'INSCRIRE**

Formation de base - 1 journée

GRH ET EGALITE PROFESSIONNELLE

Objectifs

- Auto diagnostiquer et piloter ses process RH au regard de l'égalité professionnelle : enquêtes de satisfaction, audit des process...
- Diversifier les profils, recruter sans discriminer et intégrer en étant vigilant.e aux métiers non mixtes.
- Mesurer les écarts de salaires (effet maternité, benchmark, analyse des conventions collectives et des classifications).

Contenu

1. Présentation des enjeux pour l'entreprise d'intégrer l'égalité professionnelle dans toutes les étapes du processus RH.
2. Analyse des étapes de recrutement sous l'angle du genre.
3. Cas pratique : comment repérer et faire face à une pratique discriminatoire (prise de conscience des idées reçues impactant les trajectoires professionnelles des femmes comme des hommes en matière de promotion, de mobilité, de rémunération et de la place occupée dans l'entreprise).
4. Analyse des inégalités en matière de rémunérations et de classifications. Réflexion sur des leviers d'actions.

**+POUR
S'INSCRIRE**

Formation de base - 1 journée

FAVORISER L'INTEGRATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES METIERS NON MIXTES

Objectifs

- Prendre conscience des stéréotypes de sexe pouvant faire obstacle à la bonne intégration des femmes et des hommes dans les espaces de travail où elles ou ils sont minoritaires.
- Revisiter sa posture professionnelle pour la rendre objective et consciente des préjugés et des stéréotypes en jeu.

Contenu

- 1- Compréhension des phénomènes de discrimination liée au sexe
 - Déconstruction des stéréotypes, notamment les stéréotypes liés au sexe
 - Présentation des différentes postures professionnelles : le déni, l'indifférence, la résistance, et la tolérance
 - Identification des obstacles à l'intégration dans un milieu non traditionnel et comment donner aux femmes comme aux hommes les moyens de les lever.
 - Comment se façonner un savoir-être dans un espace non mixte.

**+POUR
S'INSCRIRE**



L'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'éducation, d'accès aux équipements, aux espaces publics, à l'emploi est un sujet au cœur des préoccupations des collectivités publiques. Le dispositif législatif donne un nouveau cadre juridique pour résorber les inégalités constatées et favoriser l'égalité. Pour vous aider dans cette démarche, peut-être nouvelle pour vous, nous vous proposons un appui personnalisé



Formation et accompagnement des élu.e.s, agent.e.s et partenaires des collectivités territoriales

Formation de base

Construire l'égalité entre les femmes et les hommes : concepts et enjeux



Approfondissements et outillage

Elaborer un budget sensible à l'égalité (gender budgeting)



Communiquer sans stéréotype de sexe



Décliner l'égalité femmes-hommes dans sa politique des ressources humaines



S'engager à la signature de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités locales



Formation de base - 1 journée ou 3 x 2h en distanciel

EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : CONCEPTS ET ENJEUX

Objectifs

- Connaître et appréhender les différents concepts
- Prendre conscience de l'existence des différentes discriminations, de l'impact des représentations et des stéréotypes
- Comprendre les différents mécanismes sous-jacents aux discriminations femmes-hommes
- Connaître le cadre légal

Contenu

1. Définition des principaux concepts
2. Déconstruction des stéréotypes notamment les stéréotypes de genre
3. Explication des phénomènes de discrimination liées au sexe
4. Présentation du contexte historique et du cadre juridique de l'égalité professionnelle
5. Présentation des différents outils de l'égalité

**+POUR
S'INSCRIRE**



Formation d'approfondissement - 1 journée

ELABORER UN BUDGET SENSIBLE AU GENRE

Objectifs

- Prendre conscience de l'impact d'un tel outil sur l'efficacité et la transparence dans l'utilisation des fonds publics
- Savoir analyser un budget au regard du genre
- S'approprier une méthodologie spécifique pour formuler un budget intégrant le genre.

Contenu

1. Rappel des enjeux et intérêts pour les politiques d'intégrer une approche genrée dans l'analyse et l'élaboration de leur budget.
2. Présentation concrète de l'élaboration d'un budget sensible au genre : démarche de questionnement, méthodologie pour la mise en œuvre d'actions concrètes et mesurables.
3. Explication de la méthode : phase d'appui au diagnostic genré du budget, préconisations sur les mesures correctrices envisageables, choix des indicateurs d'évaluation, conseil à la rédaction des commentaires de genre.
- 4- Confrontation des outils et méthodes aux réalités et contraintes diverses.

**+POUR
S'INSCRIRE**

Formation d'approfondissement - 1 journée
COMMUNIQUER SANS STEREOTYPE DE SEXE

Objectifs

- Diffuser une communication non sexiste
- Vérifier que l'ensemble de la communication écrite, et en images favorise l'égalité de traitement des femmes et des hommes
- Connaître les préconisations du Guide pour une communication publique sans stéréotype de sexe, du Haut Conseil à l'Égalité, édité par La documentation Française

Contenu

1. Réalisation d'un diagnostic de la communication interne et externe au regard du genre
2. Construction d'un plan de communication : iconographies, objectifs, cibles et messages diffusés
3. Elaboration d'un phasage entre la politique d'égalité et le plan de communication
4. Connaissance des mots épiciènes et des images non sexistes et non genrées
5. Construction d'un plan d'actions pour une nouvelle communication

**+POUR
S'INSCRIRE**

Formation d'approfondissement - 1 journée
**DECLINER L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS SA
POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES**

Objectifs

- Auto diagnostiquer et piloter ses process RH au regard de l'égalité professionnelle : enquête de satisfaction, audit des process...
- Diversifier les profils, recruter sans discriminer et favoriser l'intégration
- Favoriser la mixité dans les métiers et services de la collectivité grâce à différents leviers (recrutement, formation, mobilité interne, temps de travail...)

Contenu

1. Présentation des enjeux pour les collectivités d'intégrer l'égalité professionnelle dans toutes les étapes du processus RH (GPEC, formation, recrutement, rémunération, dialogue social...)
2. Analyse des étapes de recrutement sous l'angle du genre : sourcing, sélection, entretien, intégration et fidélisation ; compréhension des filtres existant à la sélection, comment éviter les stéréotypes de sexe dans la procédure de recrutement
3. Comment repérer et faire face à une pratique discriminatoire (prise de conscience des idées reçues impactant les trajectoires professionnelles des femmes comme des hommes en matière de promotion, de mobilité, de rémunération et de la place occupée dans la collectivité)
4. Analyse des inégalités en matière de rémunérations et de classifications pouvant impacter la gestion des ressources humaines et réflexion sur des leviers d'actions

**+POUR
S'INSCRIRE**

Formation d'approfondissement - 1 journée
**S'ENGAGER A LA SIGNATURE DE LA CHARTE
EUROPEENNE POUR L'EGALITE ENTRE FEMMES ET
HOMMES DANS LA VIE LOCALE**

Objectifs

- Connaître le cahier des charges de la Charte Européenne pour l'égalité entre femmes et hommes dans les collectivités locales
- Définir les actions à mettre en œuvre pour candidater

Contenu

1. Présentation du cahier des charges de la Charte Européenne pour l'égalité entre femmes et hommes dans les collectivités locales
2. Définition et construction des actions à mettre en œuvre pour répondre aux exigences du cahier des charges
3. Construction d'un retro planning des étapes à mettre en œuvre pour remplir les clauses des cahiers des charges de la Charte

Cette formation peut s'articuler avec la mise en place d'ateliers de co-création des actions à destination des habitant.e.s et partenaires de la collectivité

**+POUR
S'INSCRIRE**





Formation des professionnel.le.s de l'insertion, l'orientation et l'emploi

Les femmes rencontrent des difficultés spécifiques dans leur accès à l'emploi et à la formation. Les accompagner dans leurs démarches d'insertion nécessite d'en être conscient.e et de mobiliser des outils adaptés. Le Corif forme les professionnel.le.s de l'insertion, l'orientation et l'emploi aux outils qu'il a développés, fruits de nombreuses collaborations et d'expérimentations sur le terrain.



Formation de base

Construire l'égalité entre femmes et hommes



Approfondissements et outillage

Accompagner les femmes dans la conciliation de leur vie familiale avec la reprise d'une activité



Favoriser l'élargissement des choix professionnels



Développer un argumentaire en faveur de la mixité auprès des entreprises



Formation de base - 1 journée ou 3 x 2h en distanciel

CONSTRUIRE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Objectifs

Sensibiliser les professionnel.le.s à la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les amener à :

- réfléchir à l'impact des stéréotypes dans leur pratique,
- identifier les caractéristiques de l'emploi des femmes,
- identifier des leviers d'action adaptés à leur contexte d'intervention, pour permettre une meilleure insertion professionnelle des femmes.

Contenu

1. De quoi parle-t-on ? Définition des différents concepts, définition du genre.
2. Hommes et femmes dans la société : Les mécanismes de construction du rapport des femmes au savoir et au travail à travers les dates clés de l'évolution des droits des femmes.
3. Les caractéristiques de la formation et de l'emploi des femmes : Les différences d'orientation scolaire des filles et des garçons, le taux d'activité, de chômage, les formes d'emploi, les différences de salaires, la double segmentation du marché du travail, les freins spécifiques de retour à l'emploi des femmes.
4. De sa place d'acteur ou d'actrice, que peut-on faire ?

**+POUR
S'INSCRIRE**



Formation d'approfondissement - 1 journée

ACCOMPAGNER LES FEMMES DANS LA CONCILIATION DE LA PARENTALITE ET LA REPRISE D'ACTIVITE

Objectifs

Permettre aux professionnel.le.s d'intégrer dans leurs pratiques une démarche pour accompagner des femmes sortant d'une période d'inactivité liée à l'éducation et aux soins de leurs enfants dans un projet d'activité professionnelle.

- Prendre conscience des stéréotypes intériorisés par les hommes et les femmes et de leurs impacts sur le rôle et la place des femmes et des hommes dans l'éducation des enfants.
- Connaître des outils permettant d'aider les femmes à exprimer leurs besoins et croyances concernant la parentalité et leurs motivations et craintes par rapport à la reprise d'une activité professionnelle.

Contenu

1. Les conséquences des déterminismes économiques, politiques et sociaux sur la légitimité des femmes à travailler.
2. La parentalité : de quoi parle-t-on ?
3. Présentation de la démarche « Echanges+ » et expérimentation de l'outil co-créé avec l'association Colline.
4. Réflexion sur leur utilisation possible dans le cadre des formations animées par les participant-es.

**+POUR
S'INSCRIRE**

Formation d'approfondissement - 1 journée
**FAVORISER L'ELARGISSEMENT DES CHOIX
PROFESSIONNELS**

Objectifs

Permettre aux professionnel.le.s d'intégrer dans leurs pratiques une démarche d'élargissement des choix professionnels :

- Appréhender les mécanismes de la division socio-sexuée du travail pour pouvoir cerner notamment leur concentration dans certains secteurs d'activité.
- Expérimenter des outils d'aide à l'élargissement des choix.
- Concevoir des séquences ou des animations adaptées à son contexte d'intervention

Contenu

1. Élargir les choix professionnels : de quoi parle-t-on ?
2. Les métiers ont-ils un genre ? La double segmentation du marché du travail et ses conséquences
3. Présentation de la démarche « EPICENE »
4. Expérimentation d'outils et réflexion sur leur utilisation possible dans le cadre des formations animées par les participant.e.s.

**+POUR
S'INSCRIRE**

Formation d'approfondissement - 1 journée
**DEVELOPPER UN ARGUMENTAIRE EN FAVEUR DE LA
MIXITE AUPRES DES ENTREPRISES**

Objectifs

Permettre aux professionnel.le.s de :

- favoriser l'accueil de stagiaires dans des entreprises sur des métiers atypiques au regard de leur sexe,
- favoriser l'intégration des femmes et des hommes dans des secteurs professionnels où elles et ils sont peu présent.e.s.

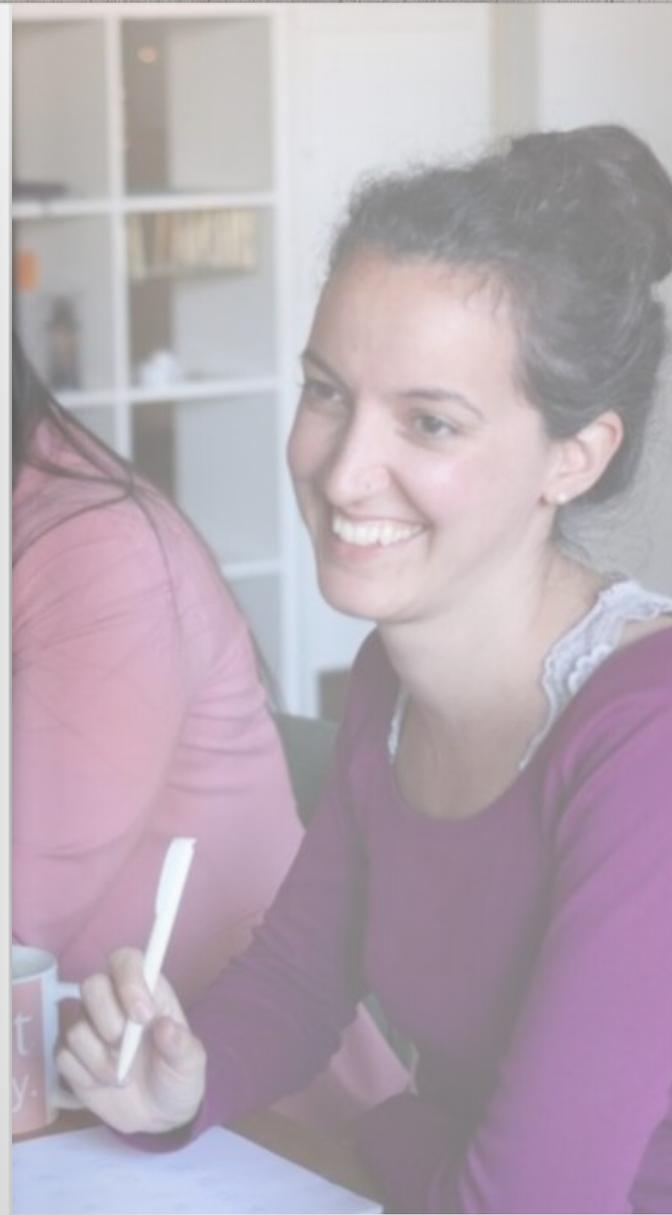
Contenu

1. Rappel des mécanismes sous-jacents à la discrimination
2. Stratégie de communication : Les étapes de la communication
3. Argumenter mode d'emploi : comprendre la nécessité de rentrer dans le cadre de référence de son interlocuteur pour mieux adapter son argumentation
4. Contre-argumenter les propos avancés par le public et les employeurs, les organismes de formations qualifiants...
5. Mises en situation à travers études de cas permettant une analyse réflexive et l'acquisition d'une communication efficace dans le cas d'une demande discriminante et dans le cas d'une réponse discriminante.

**+POUR
S'INSCRIRE**



Nombreuses sont les femmes à croire qu'il n'y a pas de place pour elles sur le marché de l'emploi. L'enjeu pour le Corif est donc de les amener à prendre conscience que d'autres modèles sont possibles au-delà de leur rôle de mère, à découvrir leurs potentiels et à élargir leurs choix professionnels.



Actions auprès des femmes en recherche d'emploi, inactives et en reconversion professionnelle

(Re)Prendre un parcours d'insertion professionnelle 

Conciliation parentalité et insertion professionnelle 

Bilan de compétences 

Accompagnement individuel et collectif de 45 à 60 heures

(RE)PRENDRE UN PARCOURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Objectifs

Permettre aux femmes :

- De dépasser les freins endogènes qu'elles rencontrent dans leur parcours d'insertion.
- D'acquérir une connaissance de leur environnement socio-économique.
- De prendre conscience et de mieux faire face aux discriminations sexuées.
- De connaître leurs droits et les ressources qu'elles peuvent mobiliser,
- D'améliorer leur assertivité et leur confiance à agir.
- De créer un réseau pour ne pas rompre leur parcours.

Contenu

1. Entretien diagnostic permettant de comprendre la demande et la situation de la personne.
2. Collectifs donnant l'occasion de travailler autour des problématiques de conciliation des temps, de la prise de conscience de l'évolution des droits des femmes, de la valeur travail, levée des préjugés...
3. Ateliers informatique et numérique
4. Visite d'entreprises, rencontre de femmes cheffes d'entreprises
5. Mise en contact avec les structures sociales partenaires du CORIF pour aider à la résolution des éventuelles difficultés périphériques.

**+POUR
S'INSCRIRE**

Accompagnement collectif

5 séances de 2 heures en dehors des vacances scolaires

CONCILIATION PARENTALITE ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Objectifs

Permettre aux femmes d'interroger leur rôle de mère et d'envisager une conciliation possible avec la mise en œuvre d'un parcours d'insertion.

Contenu

1. Mon emploi du temps : réflexion sur les différents temps qui rythment nos journées et aux changements qui pourraient éventuellement être apportés.
2. Prendre ou reprendre une activité professionnelle, quelles conséquences pour la famille, les enfants : repérage et identification de ce qui fait obstacle à la reprise d'une activité professionnelle pour soi et sa famille. Repérage des gains, mise en place de solutions pour anticiper une prochaine reprise d'activité.
3. La parentalité au quotidien : regard réflexif sur son rôle parental, confrontation à des modèles éducatifs et parentaux divers
4. Déterminismes sociaux, culturels et assignations des rôles : impact sur mon devenir personnel et professionnel.
5. Moi et le Travail : Mes moteurs, motivations, les gains personnels

**+POUR
S'INSCRIRE**

20 à 24 heures sur 6 semaines

BILAN DE COMPETENCES

Objectifs

Analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un nouveau projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ou de VAE.

Contenu

Le bilan comporte 4 phases :

1. Phase d'accueil (entretien individuel 2 heures) : permet de définir et analyser les besoins et les attentes, informer du déroulement, présenter la méthode, les outils mis en œuvre.
2. Phase d'investigation (entretiens individuels 16 à 20 heures) : permet l'exploration de soi, des compétences, savoir être, capacités et qualités et exploration de l'environnement
3. Phase de conclusion (entretien individuel 2 heures) : permet de prendre connaissance des résultats de la phase d'investigation, de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel ou de formation.
4. Phase de suivi : à 1 mois et à 3 mois (1 à 2 heures) : permet de faire le point sur l'avancée des pistes ou des projets élaborés lors du bilan.

**+POUR
S'INSCRIRE**

Formations et interventions dans les établissements scolaires

Les filles et les garçons se projettent encore dans un nombre restreint de métiers. Pour leur permettre d'envisager des orientations plus diversifiées, et œuvrer à une plus grande mixité des métiers, le Corif forme les équipes pédagogiques à ses outils et méthodes.

Favoriser l'orientation sans déterminisme de sexe



Formation de base - 1 journée

FAVORISER L'ORIENTATION SANS DETERMINISME DE SEXE

Public

Equipes éducatives : enseignant.e.s, documentalistes, infirmier.ère.s scolaire.s, COP, CPE...

Objectifs

Permettre aux équipes éducatives d'appréhender la thématique de l'orientation sans déterminisme de genre et d'impulser des actions au sein de leurs établissements.

Contenu

1. De quoi parle-t-on ? Définition des différents concepts, définition du genre, prise de conscience que les différences de genre ne sont pas immuables et que chacun.e peut jouer un rôle dans leur déconstruction.
- 2 Les différences d'orientation scolaire des filles et des garçons, la division socio-sexuée des métiers.
3. Présentation des méthodes pédagogiques permettant de travailler sur les représentations sociales du masculin et du féminin.
4. Présentation des outils permettant de travailler plus spécifiquement l'élargissement des choix d'orientation.

**+POUR
S'INSCRIRE**





Formations et interventions dans les établissements socio-éducatifs

Les enfants ont très tôt des représentations ancrées sur ce que doivent être et faire les filles et les garçons, les hommes et les femmes, les papas et les mamans. Ce faisant, ils limitent leur potentiel en s'interdisant des activités ou centres d'intérêt. C'est pourquoi le CORIF propose une formation permettant aux professionnel.le.s de questionner les rôles à partir de la littérature de jeunesse.

Formation de base - 1 journée

SENSIBILISER AUX STEREOTYPES DE SEXE A PARTIR DE LA LITTERATURE JEUNESSE

Objectifs

- Prendre conscience de l'impact des stéréotypes sur l'épanouissement du potentiel de chacun, chacune.
- Apprendre à mettre en place des espaces d'échanges et de débats qui préviennent le sexisme grâce à la littérature jeunesse.

Contenu

1. Explication des stéréotypes, des rôles de sexe et de leur impact sur le positionnement différencié des un.e.s et des autres.
2. Etablissement d'une liste de critères permettant d'avoir une lecture critique des albums jeunesse et de repérer les stéréotypes de sexe dans les ouvrages
3. Conception d'animations en direction des publics permettant de travailler sur les rôles sociaux de sexe à partir de la littérature jeunesse.

**+POUR
S'INSCRIRE**

2021 - Nos actions en chiffres

540

FEMMES ACCOMPAGNÉES DANS LEUR PROJET D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNEL

720

PROFESSIONNEL.L.E.S DE L'INSERTION FORMÉ.E.S ET SENSIBILISÉ.E.S

710

ELEVES SENSIBILISÉ.E.S

60

AGENT.E.S ET ÉLU.E.S SENSIBILISÉ.E.S

49

SALARIÉ.E.S DU SECTEUR PRIVÉ FORMÉ.E.S ET SENSIBILISÉ.E.S

2079

PERSONNES SENSIBILISÉES, FORMÉES OU ACCOMPAGNÉES PAR LE CORIF



91% des professionnel.le.s de l'insertion et de l'emploi sont satisfait.e.s ou très satisfait.e.s de leur formation et **83%** disent pouvoir imaginer des actions concrètes en faveur de l'égalité dans leurs structures

96% des participantes conseilleraient à d'autres femmes de suivre la formation du Corif et **90%** ont pu définir les étapes d'un parcours d'insertion

88% des agent.e.s des collectivités sensibilisé.e.s par le Corif sont satisfait.e.s ou très satisfait.e.s

2022 - la satisfaction en chiffres

"Je conseille à toutes les femmes seules avec des enfants ou en couple, qui ont du mal à trouver le chemin de l'emploi. On apprend beaucoup sur soi-même."

PARTICIPANTE ACTION FEMMES



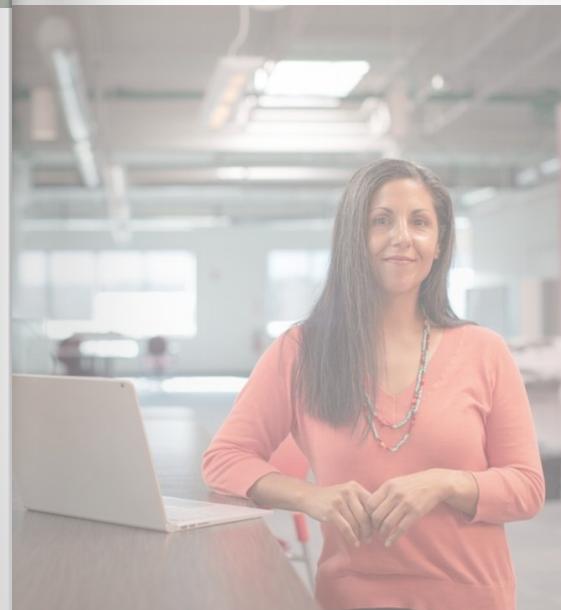
"Super journée d'échange. Un passage nécessaire pour remettre en perspective nos pratiques. Merci!"

PROFESSIONNELLE DE L'INSERTION



"Une formation complète et précise, très enrichissante."

PARTICIPANT À LA JOURNÉE «LUTTER CONTRE LE SEXISME» CHEZ FLEX'N'GATE



"La MEL est adhérente depuis plusieurs années au CORIF. C'est un partenaire ressource identifié pour mener des actions de sensibilisation et d'études diagnostics."

CHARGÉ DE MISSION DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ FEMMES HOMMES À LA MEL

Méthodes pédagogiques

- Pédagogie expérientielle
- Alternance entre travail sur les représentations sociales, apports de connaissances, analyse des pratiques et discussions
- Travaux en sous-groupes et échanges en grand collectif
- Les contenus sont adaptés aux participant.e.s grâce à un questionnaire de positionnement en amont de la formation.

Moyens matériels

- Supports pédagogiques en vidéo projection
- Outils en démonstration
- Dossier remis aux participant.e.s comprenant des supports ainsi qu'un lien de téléchargement vers plusieurs ressources documentaires et pédagogiques.

Evaluation

- Questionnaire d'évaluation et questionnaire de satisfaction à chaud
- Suivi à 3 mois pour faire le point des difficultés rencontrées dans l'utilisation des démarches et outils expérimentés.

Nous élaborons également des solutions sur-mesure en fonction de vos besoins



Les formations ont lieu à Lille. Nous pouvons également intervenir dans votre structure ou sur votre territoire



Pour connaître les dates des formations, contactez-nous : contact@corif.fr ou 03.20.54.73.55



Toutes nos formations sont accessibles aux personnes porteuses d'un handicap



Qualiopi
processus certifié

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes : actions de formation ; bilans de compétences

Format Dialogue | **+150** ORGANISMES DE FORMATION RÉFÉRENCÉS
LES FORMATIONS COMMUNES AU DIALOGUE SOCIAL

SIRET 326 047 313 00 209
Code APE : 9499 Z
n° de déclaration d'activité en tant qu'organisme de formation : 31590126059 (27/6/1986)
Agrément éducation nationale

Tarifs

150 € par personne et par jour en intraentreprise
200 € par personne et par jour en participation individuelle
(nous contacter pour les prises en charges possibles)

Pour s'inscrire

Par téléphone, au 03 20 54 73 55

En remplissant le bulletin d'inscription et en nous le renvoyant par mail à contact@corif.fr





Nous contacter

 03.20.54.73.55

 corif@corif.fr

 www.corif.fr

