



OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Savoir expliquer et reconnaître ce qu'est un biais implicite ou inconscient
- Déterminer les enjeux d'une politique d'inclusion et de diversité au travail
- Construire un plan d'action
- Connaître les notions fondamentales

LES MODALITÉS PÉDAGOGIQUES ET ÉVALUATIONS

PUBLIC CIBLE

Managers et équipes engagés dans des pratiques de travail plus inclusives.

PREREQUIS

Aucun prérequis.

LIEU

Intra-entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Certificat de participation délivré à la fin de la formation.

APPRENANTS

1 collaborateur minimum
8 collaborateurs maximum

DUREE

1 jour
(7 heures)

COMPETENCES

1

Stéréotypes et discriminations: mieux accepter les différences:

- Stéréotypes et discriminations: définitions et rappel juridique
- Stéréotypes et discriminations : conséquences sur les personnes ou l'organisation.
- Zoom sur le Handicap
- Zoom sur les enjeux de l'Egalité H/F au travail et des comportements sexistes
- Zoom sur les enjeux de la Diversité et des LGBTQIA+

2

Biais implicites :

- Qu'est-ce qu'un biais implicite (ou inconscient)?
- Déceler les situations dans lesquelles ils interviennent (cas pratiques: recruter et promouvoir sans discriminer)

3

Les conséquences positives d'une politique d'inclusion

- Marque employeur et valeurs de l'entreprise
- Enjeux d'une politique d'inclusion (engagement, recrutement, développer la confiance, amélioration de la prise de décision et de la performance)
- Référent inclusion, diversité et équité: son rôle. L'exemple des pays anglo-saxons. Faut-il en nommer un?

4

Construire un plan d'action sur plusieurs axes :

- Mobiliser les ressources internes (RH, référent handicap, référent inclusion et diversité, représentants du personnel etc)
- Repérer ses propres biais ou stéréotypes
- Communication inclusive
- Quelles actions concrètes pour l'organisation?