

Formation

# Sensibilisation à la Diversité et à l'Inclusion

Comprendre les enjeux de la diversité, déconstruire les biais et adopter des comportements réellement inclusifs au sein de l'organisation.

Formateur expérimenté

Ateliers & mises en situation

**Durée**

2 jours

**Modalité**

Présentiel /  
Distanciel

**Public**

Managers &  
équipes

**Niveau**

Tout niveau

**INSCRIPTION / RÉSERVATION**



Je m'inscris  
maintenant



## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre les notions clés de diversité, d'inclusion, d'équité et de non-discrimination.
- Identifier les stéréotypes, préjugés et biais (conscients et inconscients) qui influencent les décisions au travail.
- Reconnaître les situations de discrimination, de micro-agressions et leurs impacts sur les collaborateurs.

## PUBLIC CIBLE

- Managers, chefs de service, responsables d'équipe.
- Responsables RH, responsables formation, référents D&I.
- Collaborateurs souhaitant contribuer à un environnement de travail plus inclusif.
- Toute organisation souhaitant structurer une démarche Diversité & Inclusion.

## PRÉREQUIS

- Aucun prérequis technique.
- Intérêt pour les thématiques RH, managériales ou de qualité de vie au travail.

## PROGRAMME DE LA FORMATION – DÉTAILLÉ

### **Comprendre la diversité et identifier les biais**

#### **Notions clés de diversité et d'inclusion**

- Définitions : diversité, inclusion, équité, égalité des chances, appartenance.
- Les différentes dimensions de la diversité : genre, âge, origine, handicap, culture, parcours, etc.
- Enjeux humains, sociaux et économiques de la diversité en entreprise / organisation.
- Cadre légal de la non-discrimination : grands principes et bonnes pratiques (rappel du contexte local et international).

#### **Stéréotypes, préjugés et biais inconscients**

- Comment se forment les stéréotypes et les préjugés : mécanismes psychologiques.
- Différence entre biais conscients et biais inconscients : exemples concrets en situation professionnelle.
- Impact des biais sur le recrutement, l'évaluation, l'évolution de carrière et la gestion d'équipe.
- Auto-diagnostic et exercices pratiques : prise de conscience de ses propres biais.

#### **Discriminations et micro-agressions au travail**

- Discrimination directe et indirecte : définitions, exemples et zones grises.
- Micro-agressions, blagues, remarques inappropriées : pourquoi « ce n'est pas juste de l'humour ».
- Conséquences sur la motivation, la performance, la santé mentale et le climat social.
- Rôle du témoin, du manager et de la fonction RH : comment réagir et soutenir les personnes concernées.

## PROGRAMME DE LA FORMATION – DÉTAILLÉ

### **Construire et déployer une culture inclusive**

#### **Management et communication inclusifs**

- Principes du management inclusif : écoute active, équité, transparence, feedback constructif.
- Communication inclusive : langage, supports de communication, réunions et rituels d'équipe.
- Intégrer les différentes voix : donner la parole, gérer les désaccords et les tensions liées à la diversité.
- Études de cas et mises en situation : analyser ses pratiques et identifier des pistes d'amélioration.

#### **Construire un plan d'action Diversité & Inclusion**

- Diagnostiquer la culture existante : forces, freins et risques en matière de diversité et d'inclusion.
- Fixer des objectifs D&I réalistes et mesurables : priorités à court, moyen et long terme.
- Exemples d'actions concrètes : recrutement, intégration, formation, animation de communautés, procédures RH, communication.
- Indicateurs de suivi et reporting : comment mesurer les progrès et ajuster la démarche.
- Élaboration d'engagements individuels et d'un mini plan d'action d'équipe à emporter.

## PROGRAMME DE LA FORMATION – DÉTAILLÉ

### **Pédagogie & mise en pratique**

- Apports théoriques courts, structurés et contextualisés.
- Études de cas issues des organisations des participants.
- Travaux en sous-groupes et restitutions.
- Auto-diagnostic des pratiques de conduite du changement.
- Élaboration d'un plan d'action individuel ou d'équipe.