

Ressources humaines

Intégrer la diversité dans les pratiques RH

2 jours (14h00) | ★★★★★ 4,6/5 | RH-DIVER | Évaluation qualitative de fin de stage |
Formation délivrée en présentiel ou distanciel ⁽¹⁾

Formations Management & soft skills › Ressources humaines - Formation › Ressources humaines



À l'issue de ce stage vous serez capable de :

- Maîtriser les concepts de la diversité et de la non-discrimination
- Respecter le cadre légal dans votre fonction
- Auditer ses pratiques et celles de l'entreprise pour apporter des correctifs
- Mettre en place une politique diversité.

Niveau requis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

Public concerné

DRH, RH, responsables diversité.

Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2i Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence émarginée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

(1) Modalité et moyens pédagogique :

Formation délivrée en présentiel ou distanciel * (e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance). Le formateur alterne entre méthodes ** démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation). La validation des acquis peut se faire via des études de cas, des quiz et/ou une certification.

Les moyens pédagogiques mis en oeuvre (variables suivant les formations) sont : ordinateurs Mac ou PC (sauf pour les cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel). Environnements de formation installés sur les postes de travail ou en ligne. Supports de cours et exercices.

* Nous consulter pour la faisabilité en distanciel. ** Ratio variable selon le cours suivi.

Programme

Introduction

- Présentation de chacun
- Attentes et objectifs visés de chacun
- Présentation de la formation

Qu'est-ce que la diversité et quels sont les enjeux ?

- Définir le vocabulaire lié à la diversité : diversité, discrimination, "intersectionnalité", interculturalité, équité, stéréotypes, préjugés
- Identifier les enjeux liés à la diversité dans l'entreprise : égalité des chances et inclusion pour l'identité organisationnelle, l'engagement entreprise et contre tout sexisme, racisme, antisémitisme, handiphobie ou homophobie / action anti-LGBTQ
- Comprendre le cadre juridique : critères de discrimination et, sur délits ou contraventions, sanctions liées
- Répondre aux obligations légales liées à l'égalité professionnelle, au handicap, à l'intergénérationnel, au recrutement

Comprendre le fonctionnement de son entreprise dans son rapport à la diversité

- Dresser un état des lieux : rapport de situation comparée F/H, index parité, loi "avenir professionnel", rapport "diversité", bilan social, déclaration d'emploi de travailleurs handicapés...
- Mesurer la diversité : les différents outils
- Evaluer les procédures et les pratiques
- Identifier les risques de discrimination
- Qu'est-ce que le Label Diversité ?

Mettre en oeuvre une politique de diversité dans l'entreprise

- Elaborer un plan de projet officiel
- Impliquer l'ensemble de l'entreprise : l'équipe dirigeante, les salariés, les managers, les acteurs du dialogue social
- Responsabiliser et former les managers : "Manager avec générosité" dans l'efficacité économique avec leadership dans les dimensions de créativité, de pilotage des équipes et des projets
- Sécuriser les procédures de ressources humaines : recrutement, déroulement de carrière, formation
- Communiquer en continu sur les initiatives à l'aide de supports variés
- Intégrer la diversité dans toutes les initiatives RH ; faire évoluer face aux résistances, à l'incompréhension, aux peurs
- Mettre en place des actions de formation et de sensibilisation
- Evaluer les actions mises en place

Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)

- *Méthode du questionnaire*
- *Jeux de rôles*
- *Exercice : quiz sur les discriminations*
- *Exercice : en sous-groupe, à partir d'une étude de cas, identifier les outils pour auditer l'entreprise*

Synthèse de la session

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Bilan oral et évaluation à chaud

Modalités d'évaluation des acquis

- En cours de formation, par des mises en situation contextualisées évaluées
- Et, en fin de formation, par un questionnaire d'auto-évaluation ou une certification (M2i ou éditeur)