Développez vos talents
Certifiez vos compétences

Diversité et inclusion

Intégrer la diversité dans les pratiques RH

2 jours (14h00) | ★★★★½ 4,6/5 | RH-DIVER | Évaluation qualitative de fin de stage | Formation délivrée en présentiel ou distanciel

Formations Compétences Métier › Ressources humaines › Diversité et inclusion

Document mis à jour le 17/04/2024

Objectifs de formation

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Définir les concepts de diversité, discrimination, "intersectionnalité", interculturalité, équité, stéréotypes, préjugés
- Identifier les enjeux liés à la diversité dans l'entreprise
- Expliquer le cadre juridique relatif à la diversité et aux discriminations
- Appliquer les obligations légales en matière d'égalité professionnelle, de handicap, d'intergénérationnel et de recrutement
- Etablir un état des lieux de la diversité au sein de votre entreprise
- Utiliser des outils appropriés pour mesurer la diversité
- Evaluer les procédures et les pratiques de l'entreprise en termes de diversité
- Identifier les risques de discrimination
- Analyser le fonctionnement de votre entreprise en ce qui concerne la diversité
- Mettre en oeuvre une politique de diversité dans l'entreprise.

Modalités, méthodes et moyens pédagogiques

Formation délivrée en présentiel ou distanciel* (blended-learning, e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance).

Le formateur alterne entre méthode** démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation).

Variables suivant les formations, les moyens pédagogiques mis en oeuvre sont :

- Ordinateurs Mac ou PC (sauf pour certains 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

En cas de formation intra sur site externe à M2i, le client s'assure et s'engage également à avoir toutes les ressources matérielles pédagogiques nécessaires (équipements informatiques...) au bon déroulement de l'action de formation visée conformément aux prérequis indiqués dans le programme de formation communiqué.

** nous consulter pour la faisabilité en distanciel*

*** ratio variable selon le cours suivi*

Prérequis

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 émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

Programme

1) Avant la formation

- Questionnaire de positionnement pour identifier ses propres axes de progrès

2) Pendant la formation

Introduction

- Présentation de chacun
- Attentes et objectifs visés de chacun
- Présentation du cadre de la formation
- Contextualisation des objectifs et des enjeux
- Emergence des représentations des participants
- Ajustement du contenu du programme de la formation si besoin

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 projets 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)

- *Autodiagnostic*
- *Mises en situation : atelier collectif ou simulations basées sur des cas concrets proposés par les stagiaires*
- *Exercices d'entraînement : méthode du questionnement*
- *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*
- *Atelier collectif : analyse de scénarii, mise en situation*
- *Brainstorming en sous-groupe*
- *Débriefing sur les comportements mis en oeuvre : analyse de pratique*
- *Plan d'action : rédiger son plan d'action personnalisé (PAP), objectifs et actions concrètes*

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
- Evaluation formative (quiz permettant de valider les compétences acquises)
- Bilan oral et évaluation à chaud

3) Après la formation : consolider et approfondir

- Pendant 3 mois après la formation, les participants bénéficient d'un suivi personnalisé asynchrone auprès du formateur par courriel
- Ils reçoivent des feedbacks et des conseils personnalisés en relation avec les sujets abordés en formation

Le contenu de ce programme peut faire l'objet d'adaptation selon les niveaux, prérequis et besoins des apprenants.

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

Accessibilité de la formation

Le groupe M2i s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Les détails de l'accueil des personnes en situation de handicap sont consultables sur la page Accueil et Handicap.

Modalités et délais d’accès à la formation

Les formations M2i sont disponibles selon les modalités proposées sur la page programme. Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation. Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 11 jours ouvrés.