



## 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

### PREREQUIS

Aucun prérequis.

### LIEU

Intra-entreprise  
Inter-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?