

OBJECTIFS :

Renforcer l'inclusion et la cohésion.

- Identifier les critères de discrimination définis par la loi et les risques associés.
- Comprendre les différents champs de la diversité : âge, genre, handicap, origine, orientation, etc.
- Repérer et prévenir les situations de discrimination directe ou indirecte.
- Appliquer des pratiques équitables dans le recrutement et la gestion RH.
- Mobiliser les aides, dispositifs et acteurs pour soutenir une démarche inclusive.

PRÉREQUIS & ACCESSIBILITÉ :

Prérequis :

Aucun.

Accessibilité :

- Public : Managers, RH, responsables d'équipe, recruteurs, directions de structures engagées ou souhaitant initier une démarche inclusive.
- Cette formation est accessible aux personnes en situation de handicap, merci de consulter notre référent handicap.

DURÉE : 2 jours / 14 heures

V25.1

màj : 03/25

Méthode pédagogique et encadrement :

Cette formation est animée par un formateur expert dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées selon les critères qualité d'Aptitudes 21.

L'animation est composée d'apports théoriques, de mises en situations professionnelles et d'exercices pratiques.

Moyens pédagogiques :

Ordinateurs, logiciels, tableau blanc, vidéo-projecteur, écran.

En fin de formation, vous aurez un accès à la plateforme pédagogique Aptitudes 21 sur laquelle vous pourrez consulter et télécharger vos supports de formation.

Modalités d'évaluation des objectifs et des résultats :

L'évaluation des objectifs se fait par le formateur, pendant la formation avec les exercices pratiques, les interactions et les mises en situation pratiques.

Le formateur complète un livret d'évaluation selon une grille de compétences précise.

Lieu : 61/69 rue Camille Pelletan
Espace Emeraude
33150 Cenon

Contenu de la formation

Discrimination au travail – cadre légal et enjeux

- Définition de la discrimination (directe, indirecte, systémique).
- Les 25 critères légaux de discrimination (âge, sexe, handicap, etc.).
- Conséquences juridiques et risques pour l'entreprise ou le service public.

Explorer les champs de la diversité

- Diversité sociale, culturelle, générationnelle, cognitive, etc.
- Les représentations : stéréotypes, préjugés, biais inconscients.
- Inclusion vs intégration : notions clés.

Repérer les discriminations dans l'environnement de travail

- Discriminations dans le recrutement, la formation, la gestion de carrière, la communication.
- Focus sur le harcèlement discriminatoire.
- Clés d'analyse d'une situation problématique.

Agir pour prévenir les discriminations

- Mettre en place une démarche de prévention (charte, référent, signalement).
- Sensibiliser son équipe : comment ? avec quels outils ?
- Le rôle de l'exemplarité managériale.

Garantir l'équité dans les processus de recrutement

- Les biais dans les CV, les entretiens, les annonces.
- Bonnes pratiques : rédaction d'offre, grilles d'évaluation, questions licites/interdites.
- Outils pour objectiver les choix.

Manager l'inclusion au quotidien

- Posture managériale inclusive.
- Outils d'intégration : parrainage, accompagnement, rituels inclusifs.
- Sensibilisation des collaborateurs.

Connaître les acteurs, aides et dispositifs

- Acteurs clés : Défenseur des droits, AGEFIPH, FIPHFP, associations locales.
- Aides à l'embauche, accompagnement, dispositifs publics et privés.
- Appels à projets, labellisations (Diversité, Égalité).

Formaliser une première démarche inclusive

- Diagnostic rapide de maturité inclusion.
- Priorités à court terme / long terme.
- Indicateurs, évaluation, communication interne.