

Équité, diversité, inclusivité (EDI) (1/2)

Raison d'être de la formation

- Outiller les gestionnaires et les équipiers afin d'offrir des environnements de travail où les gens sont à l'aise d'être eux-mêmes, d'exprimer leurs idées et se sentent acceptés pour ce qui les rend uniques.
- Se sensibiliser à nos biais inconscients
- Développer une culture inclusive et une équipe diversifiée

Résultats concrets

1er module - Biais inconscients

- Se sensibiliser aux biais inconscients et à leurs impacts sur les équipes de travail
- Reconnaître les 6 principaux biais présents dans un environnement de travail
- S'outiller pour surmonter les distorsions et préjugés

2e module - Gérer équitablement une équipe diversifiée dans l'action

- Identifier les pratiques de gestion spontanées facilement contaminées par nos biais et préjugés
- Uniformiser l'évaluation de la performance et du potentiel dans un contexte de diversité
- Identifier ses biais inconscients en matière de rétroaction (feedback) et de valorisation ; harmoniser les opportunités d'apprentissage pour tous

3e module - Développer une culture inclusive

- Créer une culture d'échange et de dialogue
- Outiller son équipe pour percevoir et aborder les sujets délicats
- Réagir en présence d'iniquité - mode d'emploi pour initiateur, victime ou témoin
- Intégrer l'EDI dans ses pratiques de coaching

4e module - Prévenir et gérer les préjugés, discriminations et micro-agressions

- Distinguer préjugés, discrimination et inclusion
- S'outiller pour dénoncer les micro-agressions et conserver un climat de sécurité psychologique
- S'approprier une marche à suivre pour accueillir la rétroaction en cas de faux pas
- Gérer les plaintes et les signalements en 5 étapes

5e module - Recruter éthiquement (pour gestionnaire)

- Reconnaître ses biais inconscients dans un processus de recrutement, d'évaluation et de sélection
- Communiquer et interviewer de façon inclusive
- Structurer ses processus de sélection pour accroître la diversité des finalistes et neutraliser ses biais lors de la sélection

6e module - Gérer et mobiliser une équipe culturellement diversifiée

- Se sensibiliser aux différences culturelles et à leurs impacts dans les relations
- Assurer une bonne cohésion d'équipe en respectant l'identité de chacun des collaborateurs
- Mettre à profit les forces de son équipe interculturelle
- Développer le réflexe de sollicitation de l'intelligence collective



Développer une culture d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), c'est d'abord se sensibiliser à ses propres biais, puis adapter ses pratiques pour que chaque membre de l'équipe se sente pleinement reconnu et valorisé. Cette formation propose des outils pour diagnostiquer les réflexes inconscients, uniformiser l'accès aux opportunités et instaurer un climat où chacun peut s'exprimer et s'épanouir, quelle que soit sa différence.

Contexte

disponible en format 2 heures ou ½ journée | présentiel ou virtuel | en formation publique ou en groupe en entreprise | anglais et français

Équité, diversité, inclusivité (EDI) (2/2)

Formation dynamique

- **Discussion dirigée:** mise en lumière des biais inconscients à travers des exemples vécus et identification de leur impact sur les dynamiques d'équipe.
- **Activité réflexive individuelle:** auto-évaluation de ses propres biais et prise de conscience des occasions où ils peuvent influencer les décisions ou relations au travail.
- **Autodiagnostic:** repérer les pratiques de gestion à risque de préjugé, avec des outils pour uniformiser l'accès à la reconnaissance, au feedback et au développement.
- **Démonstration:** cas concrets de gestion équitable d'une équipe diversifiée, intégration de l'EDI dans le coaching et les processus de recrutement.
- **Pluie d'exemples:** partages de stratégies pour instaurer une culture inclusive, gérer les micro-agressions et valoriser chaque unicité dans l'équipe.
- **Échange d'idées:** discussion collective autour des méthodes pour favoriser la participation de tous, gérer les situations sensibles et prévenir les conflits liés à la diversité.

Cette formation est pour vous si

- Vous vous interrogez sur l'impact de vos réflexes de gestion ou de communication dans un contexte de diversité
- Et si bâtir une culture inclusive commençait par une prise de conscience individuelle



Formation adaptée à la loi 42 visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

Contexte

disponible en format 2 heures ou ½ journée | présentiel ou virtuel | en formation publique ou en groupe en entreprise | anglais et français