

# FORMATION AUX PRATIQUES MANAGÉRIALES INCLUSIVES

**Nom de l'entreprise :** ONELIFE

**Secteur d'activité :** Activités financières et d'assurance

**Catégorie de l'entreprise :** PME

## Description de l'action

- Formation - Cible : Managers - Durée : ponctuelle, formation d'une journée (2 sessions prévues)

## Contexte

OneLife fait partie du Groupe APICIL, engagé de manière continue en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la Diversité et de l'Inclusion. Par ses actions, menées tant en interne qu'en externe, le Groupe a l'ambition de contribuer et d'influencer les évolutions de la société française vers davantage de cohésion sociale. Conscient de sa responsabilité, OneLife décline sa politique Diversité & Inclusion au cœur de ses démarches RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) l'un des axes majeurs du plan stratégique Horizon 2024.

## Objectifs

Permettre à chacun des acteurs de mieux comprendre les enjeux de la démarche et de faciliter ainsi une mise en œuvre concrète, au quotidien, des principes et engagements - S'approprier la thématique sur les principes, enjeux et comportements attendus liés à la prévention de toute forme de discrimination (directe ou indirecte) et à la promotion de la diversité dans le contexte du travail. - Comprendre et être aligné avec les orientations stratégiques et la politique diversité du Groupe. - Appliquer les fondamentaux du cadre légal - Intégrer la diversité et en faire un levier de performance

## Approche

Cette formation est une étape d'un carnet de voyage destiné aux managers dans le cadre d'un projet Horizon 2024, par l'acquisition de compétences tout au long de leur parcours professionnel.

## Impact

- Pouvoir expliquer en quoi la Diversité & l'inclusion est un facteur de performance ; - Aborder sereinement le processus de recrutement et éviter des situations discriminantes ; - Faire comprendre à une collaboratrice ou un collaborateur que son jugement manque d'objectivité et est empreint de préjugés ; - Réagir devant son équipe à la suite d'une blague sexiste, homophobe, origine... d'un des membres de son équipe ; - Traiter la demande d'un collaborateur en lien avec ses convictions religieuses

## « A faire »

Eviter les stéréotypes

## « Ne pas faire »

Stigmatiser certaines personnes différentes de notre standard ce qui peut conduire à un acte de discrimination