

CRÉATION DE LA FORMATION « CULTIVER L'INCLUSION : COMPRENDRE, AGIR, TRANSFORMER »

Nom de l'entreprise : Highlight Consulting

Secteur d'activité : Enseignement

Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

Nous avons conçu une formation interactive dédiée au développement d'une culture inclusive en entreprise. Initialement déployée en interne auprès de notre équipe, la formation a ensuite été adaptée et proposée à nos clients.

Contexte

Dans un environnement professionnel marqué par une diversité croissante des profils, des parcours et des attentes, les enjeux d'inclusion prennent une dimension stratégique. Au-delà des obligations réglementaires et des attentes sociétales, les organisations sont confrontées à la nécessité de créer des environnements de travail équitables, respectueux et performants.

Pour répondre à cela, nous avons développé une formation permettant de sensibiliser concrètement les équipes aux mécanismes de l'inclusion, d'en comprendre les leviers et d'outiller les collaborateurs pour agir au quotidien.

Objectifs

Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la diversité et de l'inclusion en milieu professionnel

Développer la compréhension des biais cognitifs et de leurs impacts sur les décisions, les relations et les pratiques managériales

Favoriser la remise en question des automatismes et des comportements non inclusifs

Outiller les participants pour adopter des pratiques concrètes et inclusives au quotidien

Approche

La formation se déroule sous forme d'atelier interactif de 3,5 heures, alternant apports théoriques, activités de groupe et réflexions individuelles.

Les participants sont d'abord invités à explorer les notions fondamentales de diversité et d'inclusion, à travers des définitions claires et des exemples concrets.

Un temps important est ensuite consacré à la compréhension des biais cognitifs : leur origine, leur fonctionnement et leur impact sur les décisions et les interactions professionnelles.

Des activités pratiques permettent aux participants d'identifier leurs propres biais et de réfléchir à des situations vécues.

Enfin, la formation se conclut par l'élaboration de plans d'action individuels et collectifs, visant à encourager l'adoption de comportements inclusifs et à instaurer une culture d'ouverture et de respect au sein des équipes.

Impact

La formation favorise une prise de conscience tangible des mécanismes d'exclusion et des leviers d'inclusion. Les équipes s'engagent à adopter des pratiques plus inclusives et à questionner leurs habitudes professionnelles.

Nous observons une amélioration du climat de travail, une qualité accrue des échanges et une plus grande ouverture à la diversité des points de vue.

« A faire »

Favoriser l'expression de tous les points de vue, en encourageant la participation active de chaque membre de l'équipe.

Prendre le temps d'identifier et de questionner ses propres biais, sans jugement.

Mettre en place des actions concrètes et mesurables pour renforcer l'inclusion au quotidien.

Adapter la démarche et les outils au contexte spécifique de chaque équipe ou organisation.

« Ne pas faire »

Ignorer ou minimiser les différences et les besoins individuels.

Se contenter de discours sans passer à l'action concrète.