

Formation : Piloter une politique d'inclusion et de diversité

Formation pratique - 1j - 7h00 - Réf. PID

Prix : 890 CHF H.T.

Blended

L'inclusion et la diversité sont des enjeux stratégiques pour les entreprises. Cette formation vous éclairera sur les concepts essentiels, le cadre légal, l'évaluation de l'entreprise et l'élaboration de politiques Diversité équité et inclusion (DÉI). Vous serez ainsi préparés à promouvoir une culture de travail inclusive et diversifiée.

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- ✓ Comprendre les concepts d'inclusion et de diversité
- ✓ Connaître le cadre légal européen et français en matière d'inclusion et de diversité
- ✓ Évaluer la culture et les pratiques d'embauche de l'entreprise
- ✓ Créer et piloter une politique d'inclusion et de diversité
- ✓ Former et impliquer les salariés dans une culture d'inclusion
- ✓ Pérenniser le démarche en élaborant un tableau de bord avec des objectifs et indicateurs précis

Public concerné

DRH, RRH, recruteurs, collaborateurs de la fonction RH, managers et toutes les personnes souhaitant piloter une politique d'inclusion et de diversité.

Prérequis

Aucune connaissance particulière.

Modalités d'évaluation

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Programme de la formation

PARTICIPANTS

DRH, RRH, recruteurs, collaborateurs de la fonction RH, managers et toutes les personnes souhaitant piloter une politique d'inclusion et de diversité.

PRÉREQUIS

Aucune connaissance particulière.

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

1 Distinguer les notions d'inclusion et de diversité

- Définir les concepts d'inclusion et de diversité.
- Repérer les stéréotypes, les préjugés et les discriminations dans le quotidien professionnel.
- Identifier les caractéristiques d'un environnement de travail inclusif.
- Recenser les différentes catégories de diversité.

Travaux pratiques

QCM sur les stéréotypes et préjugés.

2 Appliquer le cadre légal relatif à l'inclusion et à la diversité

- Comprendre les exigences de la directive européenne et les obligations de la réglementation française (Article L. 4121-1, etc.).
- Identifier les obligations en matière d'embauche et d'évolution professionnelle.
- Repérer les nécessités d'adaptation des postes de travail.
- Découvrir les sanctions et la jurisprudence relatives à la discrimination.
- Comprendre les restrictions légales imposées.

Travaux pratiques

QCM sur la réglementation. Analyse d'un cas de discrimination en entreprise et discussion des sanctions à appliquer. Repérage des points de vigilance pour mises en application dans le contexte professionnel des participants.

3 État des lieux de l'entreprise pour initier une politique DÉI

- Mettre en évidence les enjeux liés à la diversité et à l'inclusion.
- Évaluer la culture d'entreprise à l'aide de sondages et d'entretiens.
- Analyser les pratiques d'embauche et de promotion.
- Identifier les points forts et faibles de l'organisation actuelle et les freins potentiels à la mise en place d'une politique DÉI.
- Évaluer la diversité et l'inclusion avec des indicateurs spécifiques et des audits internes.

Travaux pratiques

Évaluations des enjeux, des freins, points forts et points faibles sur des situations d'entreprises.

4 Instaurer et diriger une culture d'inclusion et de diversité

- Désigner un responsable et allouer les ressources nécessaires.
- Établir l'état des lieux sur les négociations et accords obligatoires (handicap, égalité, seniors).
- Élaborer un tableau de bord avec des objectifs et indicateurs précis.
- Mettre en œuvre des actions correctives et en assurer le suivi.
- Former et impliquer les salariés.

Travaux pratiques

Élaboration d'un plan d'actions pour promouvoir l'inclusion et la diversité en entreprise.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les formations pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque formation ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le participant a bien assisté à la totalité de la session.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou besoin relatif à l'accessibilité, vous pouvez joindre notre équipe PSH par e-mail à l'adresse psh-accueil@orsys.fr.

Options

Blended : 105 € HT

Approfondissez les connaissances acquises en formation grâce aux modules e-learning de notre [Chaîne e-learning diversité et égalité des chances](#). Un apprentissage flexible et complet, à suivre à votre rythme dès le premier jour de votre présentiel.

Dates et lieux

CLASSE À DISTANCE

2026 : 1 juil., 17 nov.