



Programme de formation

**« Diversité et Inclusion
Manager et travailler avec Respect
Sans Discriminer, Diffamer et Harceler »**

Arnaud PISSOT

Déroulé séquencé de la formation

Objectifs de la séquence

Séquence introductive

Introduction

- Présentation et introduction par l'entreprise du contexte
- Prise de conscience de la réalité
- Différencier les opinions des faits et des fausses représentations collectives

Séquence 1

« De quoi parlons nous ? »

Définition des concepts de discrimination, diffamation, harcèlement et diversité

- Les différentes formes de discrimination, de diffamation et de harcèlement au travail
- La discrimination, le harcèlement et la diffamation ordinaires, nos pratiques inconscientes
- Le consentement et le non-consentement
- Pas de confusion entre l'humour et le harcèlement moral discriminatoire – entre la séduction et le harcèlement sexuel au travail

Séquence 2

« Dire – pas dire ; faire – pas faire »

Identifier les situations à risque pour l'entreprise

Exemples de discrimination, de diffamation et de harcèlement ordinaires

- Sexisme et apparence physique ,
- Hygiène et sécurité versus discrimination ou harcèlement
- La gestion du fait religieux et des croyances en entreprise
- L'humour en entreprise : facteur de performance et d'exclusion
- Les « petits mots » du quotidien créent les « grands maux » au travail
- Les outils et le matériel de l'entreprise – les règles et les usages pour ne pas dépasser les limites légales
- La confusion des sphères amicales et professionnelles au travail

Déroulé séquencé de la formation

Objectifs de la séquence

Séquence 3

« Que dit la loi ?
Les nouvelles obligations »

Le contexte juridique et les risques encourus pour l'entreprise et l'individu

- Le dispositif politico-juridique anti-discrimination, harcèlement et diffamation
- Les nouvelles jurisprudence en matière de harcèlements sexuels et d'agissements sexistes
- Les obligations légales et les risques encourus
- Les nouvelles jurisprudences
- Savoir dépasser la loi pour favoriser la communication et le respect individuel

Séquence 4

« Les stéréotypes et préjugés bloquent la performance humaine »

Prise de conscience de ses propres freins personnels, de ses préjugés et de ses stéréotypes qui portent atteinte à sa pratique professionnelle

- L'impact de nos stéréotypes sur notre management et nos actions au quotidien en matière d'égalité, d'équité et de diversité et de respect
- Les petites humiliations sociales et la discrimination bienveillante
- Prendre de la hauteur sur nos pratiques inconscientes excluantes

Séquence 5

« Comment appliquer ces nouveaux repères dans ma pratique professionnelle ? »

Exercer ma pratique managériale et savoir être dans son « bon droit »

- Savoir manager de manière bienveillante en appliquant la règle du Respect – Sécurité – Activité
- Différencier les propos ou les comportements non conformes ou illégaux en matière de discrimination et de harcèlement – alerter et prévenir
- L'importance des écrits dans sa pratique quotidienne

Déroulé séquencé de la formation

Objectifs de la séquence

Séquence 6

« pourquoi le faire ?
Les opportunités »

Enjeux de la politique diversité et inclusion

- L'intérêt d'une politique de diversité inclusive pour l'entreprise
- Les enjeux humains, éthiques, d'images, économiques et de performance
- Éviter les phénomènes de bashing et de lynchage digitaux
- Améliorer le bien être aux travail tout en atteignant les objectifs de l'entreprise

Séquence 7

« Ce que nous devons retenir »

Conclusion et les messages clés

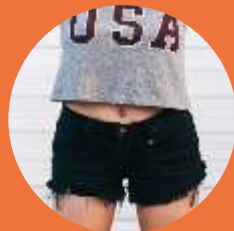
- De l'exclusion à l'inclusion
- Le principe managérial « communication-prévention-sanction »
- Les bons repères soulagent les managers en matière de prévention des discriminations et du harcèlement

Les compétences acquises

À la fin de la formation, les personnes formées sont capables de



Définir la non-discrimination,
le harcèlement et la diffamation



Identifier les situations
à risque et/ou illégales
Prévenir et alerter



Répondre à ses collègues
sur les questions de discrimination
ou de harcèlement ordinaire



Prendre en compte ses propres
représentations et stéréotypes



Savoir utiliser l'humour à bon escient
comme vecteur de cohésion



Cerner les enjeux humains,
économiques et éthiques de la
diversité pour l'entreprise



Travailler avec respect tout en
valorisant sa propre singularité



Arnaud PISSOT
arnaud.pissot.abd@gmail.com

