



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 introductory	<p>Introduction</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 ? »	<p>Définition des concepts de discrimination, diffamation, harcèlement et diversité</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 »	<p>Identifier les situations à risque pour l'entreprise Exemples de discrimination, de diffamation et de harcèlement ordinaires</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 <ul style="list-style-type: none">• 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 <ul style="list-style-type: none">• 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 » <ul style="list-style-type: none">• 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

Séquence 6

« pourquoi le faire ?
Les opportunités »

Séquence 7

« Ce que nous devons retenir »

Objectifs de la séquence

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 lynchéage digitaux
- Améliorer le bien être aux travail tout en atteignant les objectifs de l'entreprise

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

