

Construire une politique DEI (Diversité, Équité, Inclusion)

Date et durée
Code formation : RH037FR Durée : 3 jours Nombre d'heures : 21 heures
Description
Dans un contexte de transformation culturelle, concilier performance et responsabilité sociale n'est plus une option. Les enjeux de Diversité, Équité et Inclusion (DEI) sont désormais au centre de la stratégie RH, de la marque employeur et de l'engagement des collaborateurs. Cette formation de 3 jours est résolument pragmatique. Elle vous accompagne pour diagnostiquer vos pratiques internes (recrutement, promotion, rémunération), identifier les freins systémiques et les biais inconscients, et co-construire une feuille de route alignée sur vos priorités. Vous repartirez avec une politique DEI complète et un plan d'action opérationnel. L'objectif est de vous donner les outils pour définir une gouvernance, piloter par les indicateurs et mobiliser vos managers, afin de faire de l'inclusion un véritable levier de performance durable.
Objectifs
À l'issue de cette formation, vous atteindrez les objectifs de compétences suivants : • diagnostiquer vos pratiques et processus (recrutement, promotion, rémunération) au regard des enjeux DEI et des obligations légales (Index EgaPro, handicap, etc.) ; • identifier les biais inconscients, les stéréotypes et les obstacles systémiques (plafond de verre, murs de verre) qui freinent la transformation culturelle ; • définir la vision, les valeurs et les axes stratégiques d'une politique DEI (handicap, parité, origine, LGBTQIA+, intergénérationnelle) alignée sur votre contexte ; • Construire un plan d'action opérationnel 360° (RH, achats, communication, management) avec des objectifs clairs, des ressources et un calendrier ; • mettre en place une gouvernance DEI (comité diversité, référents) et des indicateurs de pilotage (baromètre social, part de femmes managers) ; • mobiliser les parties prenantes (direction, managers, IRP, réseaux de collaborateurs) pour gérer les résistances et ancrer la démarche dans la durée.
Points forts
• Approche pragmatique : vous alternez apports théoriques (cadre légal, concepts) et mises en pratique immédiates sur vos propres problématiques. • Diagnostic 360° : vous utilisez des outils d'auto-évaluation et d'analyse collective pour auditer vos pratiques (RH, management) et identifier vos priorités. • Intelligence collective : vous co-construisez votre plan d'action en ateliers (canevas de politique, tableau de bord) et bénéficiez des retours du groupe.

- **Cas pratiques réels** : vous analysez les stratégies (succès et échecs) d'entreprises inclusives pour vous inspirer et éviter les écueils de la démarche.

Modalités d'évaluation

Travaux Pratiques
Etude de cas

Pré-requis

Suivre cette formation nécessite les prérequis suivants :

- **Expérience professionnelle** : une expérience en gestion RH, RSE, ou management est souhaité, car la formation porte sur la transformation des processus.
- **Connaissances de base** :
 - une sensibilisation préalable aux enjeux sociaux, éthiques ou managériaux ;
 - une compréhension des missions et interactions de la fonction RH.

Public

Cette formation s'adresse aux professionnels chargés de concevoir, porter et animer la stratégie d'inclusion. Le public inclut notamment :

- Les **responsables RH, diversité et RSE** qui structurent la politique DEI pour la conformer aux attentes légales et sociétales.
- Les **managers et dirigeants** qui portent la transformation culturelle et doivent l'incarner pour engager leurs équipes.
- Les **membres du dialogue social (IRP)** qui participent à la négociation et au suivi des actions (ex: QVT, égalité) pour co-construire la démarche.
- Les **consultants internes et formateurs RH** qui accompagnent les managers et les équipes dans le déploiement des nouvelles pratiques inclusives.

Programme

Module 1 : comprendre et diagnostiquer les enjeux DEI

- Les concepts clés de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'intersectionnalité.
- L'analyse des enjeux stratégiques de la DEI (performance, innovation, marque employeur, RSE).
- Le diagnostic participatif : analyse des pratiques RH et managériales actuelles.
- La lecture critique des données (audits, enquêtes, entretiens).
- L'identification des freins (biais, résistances) et des leviers d'inclusion.

Travaux pratiques

- Cartographier des priorités DEI de votre organisation selon leur impact et leur faisabilité.

Module 2 : définir la vision et les axes stratégiques

- L'élaboration de la vision, de la mission et des valeurs DEI.
- La définition des objectifs stratégiques et des axes d'intervention (RH, gouvernance, communication, formation).

Travaux pratiques

- Co-construire un canevas de politique DEI alignée sur la stratégie de votre entreprise.

Module 3 : construire et mettre en œuvre le plan d'action DEI

- L'élaboration du plan d'action opérationnel (priorités, responsables, ressources, calendrier).
- La mise en place d'un dispositif de gouvernance DEI (comité, sponsors, référents).
- La définition des indicateurs de suivi (KPIs) et d'évaluation de l'impact.

Module 4 : déployer, piloter et ancrer la démarche

- Les stratégies de communication et d'engagement des équipes.
- Les techniques d'accompagnement du changement et de gestion des résistances.
- Le pilotage, la mesure de l'impact et l'amélioration continue.
- La construction d'un tableau de bord DEI.

Travaux pratiques

- Préparer et présenter un projet DEI à un comité exécutif pour obtenir l'adhésion (*exercice de simulation*).
- Formaliser son plan d'action individuel et ses engagements de mise en œuvre.