

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 préreguis 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 :
 - o une sensibilisation préalable aux enjeux sociaux, éthiques ou managériaux ;
 - o 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.