FICHE PROGRAMME

Équité au travail : ce que l'IA et l'hybride changent

Module adaptatif | ~20 min

Beaucoup d'organisations affichent une politique d'égalité, mais l'hybride et l'IA creusent des écarts nouveaux : opportunités informelles réservées à ceux qui sont sur place, algorithmes qui recopient les biais du passé. L'AI Act fait d'ailleurs de l'équité un principe structurant. Ce module travaille l'équité à hauteur d'équipe : repérer les signaux d'iniquité, animer un cercle d'équité chaque trimestre, ajuster ses décisions au quotidien.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Distinguer l'égalité, qui traite chacun de la même façon, de l'équité, qui ajuste les ressources aux besoins réels.

02 Repérer les signaux d'iniquité : écarts salariaux durables, plafond de verre, aménagements manquants, opacité des décisions.

03 Déjouer les biais qui faussent les décisions en hybride — affinité, visibilité, éloquence — et garantir un accès équitable aux opportunités.

04 Animer un cercle d'équité chaque trimestre, et tenir l'ambivalence de l'IA : amplificateur de biais autant que révélateur d'écarts.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui veulent une équipe qui vive l'équité, et collaborateurs qui veulent des critères de décision transparents.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

1. **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
2. **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
3. **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
4. **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
5. **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Théorie de l'équité — J. S. Adams (1963) ; justice organisationnelle — J. Greenberg (1987).
- L'« advice process » — F. Laloux, Reinventing Organizations (2014).
- Confiance vs compétence — T. Chamorro-Premuzic.
- Cadre Afthonios : grille des 3 niveaux d'action + cercles d'équité trimestriels.

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Deloitte, Global Gen Z & Millennial Survey 2025 (23 482 répondants, 44 pays) : environ 40 % ont déjà refusé un employeur ou une mission pour des raisons éthiques
- AI Act (Règlement UE 2024/1689) : application progressive dès 2025, obligations pour les systèmes à haut risque à partir d'août 2026
- Kelly Services, programme Equity@Work (lancé en 2021), incluant les personnes ayant un casier judiciaire
- Shore et al. (2011) — inclusion, appartenance et singularité au sein des équipes

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 13/10/2026