

# Faire vivre l'inclusion au quotidien

6 modules

~2 h en Module adaptatif

~1 h en Vidéo de formation

1 module par semaine

Faire de l'inclusion une pratique partagée dans les échanges et les décisions de travail. Ce parcours aide les équipes à reconnaître les obstacles parfois invisibles à la participation, à mieux accueillir les différences et à intervenir face aux exclusions. Il articule la responsabilité collective et les moyens d'action de chacun.

## — PUBLIC CONCERNÉ

Collaborateurs et managers, sur site comme à distance.

- **Prérequis** : aucun

## — COMPÉTENCES TRAVAILLÉES

- Diversité & inclusion
- Prise de décision
- Diversité cognitive
- Lutte contre la discrimination

## — LES SIX ÉTAPES DU PARCOURS

### 1 De la diversité à l'inclusion : faire en sorte que chacun contribue vraiment

SEM. 1

Distinguer diversité et inclusion, et faire en sorte que chacun, quel que soit son profil, prenne réellement part au travail commun.

### 2 Nos biais, le vrai obstacle à l'inclusion — et comment les déjouer

SEM. 2

Reconnaître ses propres biais, et savoir les signaler ou les entendre sur le moment, sans accuser ni se braquer.

### 3 Diversité cognitive : la force des cerveaux qui pensent autrement

SEM. 3

Tirer parti des manières de penser différentes dans l'équipe, en adaptant les réunions et les pratiques pour que chacun puisse contribuer.

### 4 Repérer et faire cesser la discrimination ordinaire dans l'équipe

SEM. 4

Repérer la discrimination ordinaire, souvent invisible pour ceux qui ne la subissent pas, et savoir intervenir quand on en est témoin.

### 5 L'inclusion au quotidien : créer un climat où chacun peut contribuer

SEM. 5

Ancrer l'inclusion dans les gestes du quotidien : faire entendre les voix moins audibles et ne laisser personne à l'écart de l'information.

### 6 Faire sa place : devenir acteur de sa propre inclusion

SEM. 6

Donner à chacun les moyens de faire sa place, notamment à distance : se rendre visible et dire ce qui l'exclut.

## — POURQUOI CE PARCOURS, MODULE PAR MODULE

- **De la diversité à l'inclusion** — Beaucoup d'équipes sont déjà diverses sur le papier — âges, parcours, origines — sans que cette variété ne s'exprime : ce sont toujours les mêmes qui parlent.
- **Nos biais, le vrai obstacle à l'inclusion — et comment les déjouer** — Près des deux tiers des salariés disent avoir subi ou vu un biais au travail dans l'année, presque toujours subtil, et ceux qui le produisent le voient bien moins que ceux qui le subissent.
- **Diversité cognitive** — À force de recruter les mêmes profils, beaucoup d'équipes brillantes pensent d'une seule manière — et partagent les mêmes angles morts.
- **Repérer et faire cesser la discrimination ordinaire dans l'équipe** — Ce n'est pas la discrimination spectaculaire qui abîme le plus les équipes, c'est l'ordinaire : un prénom écorché, une idée moquée, une réunion calée là où elle exclut — presque invisible pour qui ne la subit pas.
- **L'inclusion au quotidien** — Une charte affichée ne dit rien de qui prend la parole en réunion ni de qui reçoit l'information en dernier, et le travail hybride a multiplié ces mises à l'écart que personne ne remarque.
- **Faire sa place** — En 2023, les salariés en télétravail ont été promus environ 30 % moins souvent que leurs collègues sur site, et plus de sept responsables RH sur dix reconnaissent ce biais de proximité.

## — FORMATS AU CHOIX

**Module adaptatif** (~20 min par module) : autodiagnostic, vidéo d'expert avec trois pauses de réflexion, mises en situation adaptées avec feedback du coach, engagement et fiche mémo.

**Vidéo de formation** (~10 min par module) : la vidéo d'expert et ses trois pauses de réflexion, à intégrer à vos propres formations.

## — DÉPLOIEMENT ET SUIVI

**Où** : dans votre LMS (livraison SCORM) ou sur la plateforme Afthonios, au même tarif.

**Rapport collectif inclus** : présenté sur la plateforme Afthonios ; dans votre LMS, plus ou moins détaillé selon votre LMS et la version SCORM.

**En option, sur devis** : e-mails à J+1 et J+30 et partage de l'engagement avec le manager.

**Langues** : tous nos modules existent en français et en anglais. L'allemand, l'italien et l'espagnol sont disponibles sur demande, et nous pouvons ajouter d'autres langues selon vos besoins.

## — PROPOSITION DE CALENDRIER

Un module par semaine, soit six semaines. Exemple d'organisation :

- **Avant la semaine 1** : annonce du parcours aux participants et à leurs responsables.
- **Semaines 1 à 6** : un module par semaine, en autonomie, ~20 min.
- **Après la semaine 3** : point d'étape possible à partir du rapport collectif (relance et repérage).
- **Après la semaine 6** : bilan collectif et choix des suites.

Le rythme et l'ordre peuvent être adaptés à vos publics et à vos formations existantes.

## Adapter ce parcours à vos équipes ?

Composition, rythme et formats peuvent être ajustés avec vous.

[connect@afthonios.com](mailto:connect@afthonios.com)

[afthonios.com/parcours/inclusion-quotidien](https://afthonios.com/parcours/inclusion-quotidien)