

📄 Compétences personnelles et relationnelles

# Ouverture à la diversité et gestion inclusive



À distance 450 \$

17 mai 2023 | 9:00 à 12:00

18 mai 2023 | 9:00 à 12:00

Inscriptions acceptées jusqu'au 10 mai 2023

15 places disponibles

## Contexte

Plusieurs phénomènes avérés et observables font en sorte que les organisations doivent s'ouvrir et composer avec une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée. Courbes démographiques, marché de la main-d'œuvre, obligations légales, évolution des mentalités et des exigences grandissantes de la population en matière de gestion responsable sont au nombre des moteurs de changement qui amènent à questionner les façons de faire. Cette formation de 6 heures vous permettra de vous familiariser

Cette ouverture à la diversité et de désir d'être inclusif au niveau de ses pratiques, aussi vertueux et souhaitables soient-ils, ne sont toutefois pas forcément simple pour autant. C'est qu'il faut identifier la bonne approche, les contextes auxquels elle doit s'appliquer, et ce dans un environnement qui n'est pas forcément favorable au changement de culture que cela implique. Cette formation propose donc différents outils et cadres de référence pour comprendre, cibler évaluer et planifier les actions et orientations qui permettent une meilleure inclusivité.

La valeur par défaut de ce champ, utilisée lors de la création de nouveau contenu.

## Objectifs pédagogiques

Au terme de la formation, vous serez en mesure de :

- Comprendre les notions de diversité, de discrimination et d'inclusivité;
- Distinguer les différentes approches qui permettent de gérer la diversité ainsi que leurs avantages respectifs;
- Mieux saisir le spectre d'application des mesures de gestion inclusives tant au niveau des outils à déployer que des facteurs de distinctions auxquels ils peuvent s'appliquer;

- Mesurer et évaluer le caractère discriminatoire de certaines pratiques ou outils, notamment en contexte de sélection du personnel;
- Identifier les mesures correctives à court et à long terme qui permettent d'éliminer la discrimination et de tendre vers une gestion davantage inclusive

## Contenus

- Quelques définitions et mises en contexte sur la discrimination
- Les quatre grandes approches en gestion de la diversité
- Les arguments et sujets d'intérêts pour une gestion inclusive
- Observer et comprendre la discrimination autour de nous
- Les pistes d'action à court et à long terme pour favoriser l'inclusivité

## Approche pédagogique

Présentation de type magistrale ouverte aux discussions et à la réflexion de groupe qui est accompagnée de nombreux exemples appliqués et de quelques exercices de réflexion/mise en application.

Les participants sont également invités à compléter un test psychométrique ciblant leur approche personnelle face à la diversité, dont les résultats seront discutés pendant la formation.

## Clientèle cible

Principalement orientée et développée pour les gestionnaires, superviseurs et responsables de divers niveaux, mais pouvant également s'avérer pertinente pour quiconque souhaite mieux comprendre les enjeux associés à la gestion de la diversité et l'inclusivité en contexte organisationnel.

## Durée et unités de formation continue (UFC-UQO)

Deux séances de trois heures chacune et donne droit à 0,6 UFC-UQO.

## Formateur

Benjamin Lafrenière-Carrier, B.A.A., CRHA, Candidat au doctorat en Relations industrielles à l'Université du Québec en Outaouais.

M. Lafrenière-Carrier, CRHA, est consultant principal en gestion des talents au sein de la firme EPSI. Il y joue un rôle d'expert-conseil dans la gestion de processus d'évaluation en mettant notamment à profit les outils psychométriques développés par la firme. Ses intérêts de recherche couvrent les domaines du développement des ressources humaines, de la dotation ainsi que de la gestion de changement organisationnel, tandis que ses expériences sur le terrain sont largement concentrées autour du développement et de l'évaluation de compétences dans des contextes variés. Au-delà de ces champs d'activité, Benjamin

s'intéresse également à différents facteurs qui favorisent la mobilisation des employés et en ce sens, il a été sollicité à plusieurs reprises pour contribuer à des mandats impliquant des enjeux de représentativité et d'inclusivité et il a notamment collaboré à un mandat important pour la Commission de la fonction publique de Montréal qui portait sur la progression de carrière en contexte de diversité culturelle.

---

<https://formation-continue.uqo.ca/formation-continue/ouverture-diversite-gestion-inclusive>