

☞ Compétences personnelles et relationnelles

Ouverture à la diversité et gestion inclusive

Présentement, cette formation est offerte uniquement en format privé.

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 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.

Objectifs pédagogiques

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

- Comprendre les notions de discrimination et d'inclusivité et distinguer les approches qui permettent de gérer celles-ci;
- Situer les différents enjeux liés à la question de l'ÉDI ainsi que les principales obligations applicables aux organisations;
- Développer un cadre de référence qui permet d'identifier, de comprendre et d'expliquer la présence des iniquités;
- Outiller les gestionnaires afin qu'ils contribuent à l'inclusivité au sein de leur équipe et à la stratégie ÉDI de l'organisation;
- Identifier les rôles individuels et organisationnels pour l'évolution d'une culture organisationnelle d'inclusion.

Contenu

- Introduction et définitions
- Les principales approches en gestion de la diversité

- Historique et évolution des enjeux ÉDI
- Comprendre, expliquer et agir contre la discrimination
- Soutenir les contributions individuelles des Allié(e)s ÉDI
- Culture, politique et orientations organisationnelles
- Exercice de mise en application – observation critique d’un cas

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 personnes participantes sont également invitées 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 trente chacune et donne droit à 0,7 UFC-UQO.

Personne formatrice

Benjamin Lafrenière-Carrier, Ph. D., CRHA

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.