

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

Module adaptatif

~20 min

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. Ni quotas ni chartes : ce module distingue nettement la diversité, la photo de qui est là, et l'inclusion, ce qui se passe vraiment dans la pièce. Il révèle la diversité invisible, souvent la plus précieuse, et fait de l'inclusion l'affaire de chacun, pas du seul service RH.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Distinguer la diversité — qui est présent — de l'inclusion — la possibilité pour chacun de contribuer vraiment.
- 02 Repérer la diversité invisible d'une équipe — parcours, expériences, façons de penser — souvent la plus utile.
- 03 Reconnaître les quatre ressentis de l'inclusion : se sentir accueilli, à sa place, valorisé et connecté aux autres.
- 04 Faire vivre l'inclusion au quotidien, par des gestes concrets qui appartiennent à chacun, au-delà du cadre légal.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers et membres d'équipes aux horizons multiples, qui veulent que chaque point de vue pèse dans les décisions.

- **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.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Olga anime un laboratoire hospitalier aux profils très variés. Pourtant, en réunion, ce sont toujours les trois mêmes qui proposent. Une technicienne arrivée récemment, qui a déjà installé ce type d'automate ailleurs, n'a pas dit un mot. L'installation se décide vendredi. Comment faire pour que chacun pèse ?

— 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

- Les 4 impressions du sentiment d'inclusion (accueilli, à ma place, valorisé, connecté) — méthode Afthonios, proche des cadres du belonging (Coqual, BetterUp)
- Distinction diversité / inclusion, popularisée par Verna Myers (métaphore de la fête et de la danse)
- Inclusion vs intégration/assimilation, inspiré du modèle appartenance + singularité de Shore et al., 2011
- Diversité visible et invisible, inspirée des dimensions de la diversité de Loden & Rosener, 1990

SOURCES & RÉFÉRENCES

- BetterUp, « The Value of Belonging at Work » (Harvard Business Review) : un fort sentiment d'appartenance associé à +56 % de performance et -50 % de risque de départ
- Salesforce : plus de 22 millions de dollars cumulés investis dans l'équité salariale, avec audit annuel depuis 2015
- Verna Myers : « la diversité, c'est être invité à la fête ; l'inclusion, c'est être invité à danser »
- Shore et al. (2011) — inclusion, appartenance et singularité au sein des équipes