

# Faire sa place : devenir acteur de sa propre inclusion

Module adaptatif

~20 min

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. C'est le point de vue de la personne concernée que ce module adopte, sans jamais lui attribuer la faute. Il lui donne des leviers de visibilité concrets, jusqu'aux mots exacts pour dire ce qui l'a gênée.

## — OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Distinguer la responsabilité collective de l'inclusion de la part que chacun peut prendre pour sa propre place.
- 02 Assumer sa singularité sans l'effacer ni en faire un drapeau, en gardant les yeux sur la mission commune.
- 03 Déjouer le biais de proximité en rendant son travail visible : avancées partagées, prise de parole précoce, jours sur site utilisés stratégiquement.
- 04 Dire calmement, d'adulte à adulte, ce qui a gêné, et demander de l'aide quand rien ne bouge.

## — PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne qui veut continuer de compter dans la vie de son équipe, sur site comme à distance.

- **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

Isabel, comptable dans une coopérative agricole, télétravaille trois jours par semaine. Ce matin, elle découvre que le calendrier de clôture a changé sans elle : « Tu n'étais pas là, il fallait trancher. » Lundi, elle a appris après coup le déjeuner d'équipe. Elle est sur site demain. Que fait-elle ?

## — 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

- Parler d'adulte à adulte pour exprimer un ressenti, inspiré de l'Analyse Transactionnelle (état du moi Adulte, Eric Berne) et de la Communication NonViolente (Marshall Rosenberg)
- Méthode Afthonios : être acteur de sa propre inclusion
- Méthode Afthonios de la visibilité du travail (partage des avancées, prise de parole précoce, usage stratégique des jours sur site, volontariat transverse)

### SOURCES & RÉFÉRENCES

- Live Data Technologies (2023, près de deux millions de salariés), analyse commentée par Nicholas Bloom (Stanford) : les salariés en télétravail complet promus 31 % moins souvent que leurs collègues au bureau ou en hybride
- HR Executive : 71 % des responsables RH seniors et 62 % des dirigeants business seniors reconnaissent que les salariés en présentiel bénéficient d'un biais de proximité
- Bloom, Han & Liang, Nature (2024) — essai sur le travail hybride, la satisfaction et la fidélisation
- Shore et al. (2011) — inclusion, appartenance et singularité au sein des équipes