

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

Module adaptatif

~20 min

Une charte affichée et des formations suivies ne disent rien de qui prend la parole en réunion, ni de qui reçoit l'information deux jours après les autres — et le travail hybride a multiplié ces mises à l'écart que personne ne remarque. Ce module descend dans les micro-moments du quotidien : trois familles de gestes, les mots exacts qui protègent une parole coupée, et quatre réflexes propres aux équipes hybrides.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Repérer les exclusions ordinaires que personne ne remarque : parole coupée, information reçue en retard, mise à l'écart silencieuse.
- 02 Sortir du déni sur ses propres automatismes : à qui l'on coupe la parole, avec qui l'on déjeune, qui l'on évite.
- 03 Poser les trois familles de gestes inclusifs — équilibrer la parole, reconnaître, questionner — guidées par l'équité plutôt que par l'égalité.
- 04 Inclure les personnes à distance : circulation de l'information, ajout dans la boucle, célébrations partagées, binômes site-distance.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers et membres d'équipe, sur site comme à distance, qui veulent un climat où chacun ose contribuer.

- **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

Au point du matin de votre centre de tri, Eduardo, arrivé du Brésil cet hiver, commence une objection en cherchant ses mots. Un collègue enchaîne par-dessus, et la décision passe. Ce n'est pas nouveau. Vous animez le prochain demain à 7 h. Que faites-vous si cela recommence ?

— 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

- Pratique de l'« amplification » — documentée chez les collaboratrices de la Maison-Blanche sous la présidence Obama
- Biais de proximité — concept RH reconnu
- Inclusion par les micro-gestes — issu de la pratique coaching Afthonios

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Washington Post (2016) — pratique de l'« amplification » chez les collaboratrices de la Maison-Blanche sous la présidence Obama
- Métaphore du poisson jugé sur sa capacité à grimper à un arbre (équité versus égalité), souvent attribuée à Einstein
- Biais de proximité — concept RH documenté
- Shore et al. (2011) — inclusion, appartenance et singularité au sein des équipes