

Référent Diversité et Inclusion

Programme générique en date du 22 décembre 2025. Il peut être adapté à vos besoins.

Présentation générale

Faites de la diversité un levier de performance et d'innovation.

Vous souhaitez aller au-delà des discours et agir concrètement pour l'inclusion dans votre organisation ? Cette formation vous donne les clés pour devenir un acteur stratégique du changement.

Ce que vous allez apprendre :

- Déconstruire les stéréotypes et agir contre les biais.
- Maîtriser le cadre législatif pour sécuriser vos pratiques.
- Identifier les acteurs institutionnels et les bons relais internes.
- Comprendre toutes les thématiques de la diversité (genre, handicap, origine, âge...).
- Construire et piloter un plan d'action efficace.
- Innover pour créer une dynamique positive et durable.

Pourquoi cette formation ?

Parce qu'aujourd'hui, la diversité n'est plus une option : c'est un facteur clé d'engagement, d'attractivité et de performance. Nous vous donnons des outils concrets, des cas pratiques et des méthodes éprouvées pour transformer vos intentions en résultats.

? Contactez-nous dès maintenant pour faire de votre organisation un modèle d'inclusion.

Objectifs généraux

Cette formation va permettre aux participants de :

- Agir concrètement contre les stéréotypes : savoir les identifier, les déconstruire et adopter des comportements inclusifs au quotidien.
- Sécuriser leurs pratiques : maîtriser le cadre légal pour prévenir les risques de discrimination et garantir la conformité.
- Devenir un relais stratégique : connaître les acteurs institutionnels et internes pour orienter, conseiller et mobiliser efficacement.
- Comprendre la diversité dans toutes ses dimensions : genre, handicap, origine, âge, orientation sexuelle... et intégrer ces enjeux dans les décisions.
- Piloter des actions à impact : construire un plan d'action clair, le suivre avec des indicateurs et en démontrer les résultats.
- Créer des synergies : collaborer avec les bons interlocuteurs pour amplifier la portée des initiatives.
- Insuffler une dynamique positive : innover, engager les équipes et transformer la culture d'entreprise vers plus d'inclusion.

Objectifs opérationnels, pédagogiques, évaluables

À l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :

- Identifier et analyser les stéréotypes et biais dans son environnement professionnel.
- Expliquer le cadre législatif applicable à la diversité et à la non-discrimination (national et européen).
- Nommer et décrire les acteurs institutionnels clés (Défenseur des droits, inspection du travail, associations spécialisées) et leurs rôles.
- Classer et illustrer les principales thématiques de la diversité (genre, handicap, origine, âge, orientation sexuelle, etc.).
- Construire un plan d'action diversité & inclusion avec des objectifs mesurables et des indicateurs de suivi.
- Mettre en œuvre des actions concrètes en collaboration avec les acteurs internes et externes identifiés.
- Proposer des solutions innovantes pour engager les équipes et créer une dynamique inclusive durable.

Public concerné

Cette formation s'adresse aux professionnels impliqués dans la mise en œuvre des politiques de diversité et d'inclusion, notamment :

- Référents Diversité & Inclusion (nouvellement nommés ou en poste).
- Responsables RH et QVT souhaitant renforcer leurs compétences sur ces enjeux.
- Managers et chefs de projet amenés à piloter des actions inclusives.
- Membres de comités diversité, CSE ou réseaux internes engagés sur ces thématiques.

Elle est idéale pour toute personne qui doit construire, animer ou coordonner des initiatives diversité et inclusion au sein de son organisation.

Modalités d'inscription et délai d'accès

Interlocuteur dédié

Votre contact privilégié est notre responsable formation, qui vous accompagne de la première prise de contact jusqu'à la confirmation d'inscription.

Procédure simple et rapide

1. Prise de contact par mail, téléphone ou via notre formulaire en ligne.
2. Entretien de cadrage (15 à 30 min) pour comprendre vos besoins, définir le format (présentiel, distanciel, intra ou inter) et valider la pertinence de la formation.
3. Envoi du devis et programme détaillé pour validation.
4. Confirmation d'inscription dès réception de votre accord et des documents nécessaires.

Délais d'accès

Financement sur fonds propres : inscription possible jusqu'à 7 jours avant le début de la session (selon disponibilités).

Financement via OPCO : prévoir 3 à 4 semaines pour la constitution et validation du dossier. Nous vous accompagnons dans cette démarche.

Accompagnement personnalisé

Nous restons disponibles à chaque étape pour répondre à vos questions et faciliter vos démarches.

Méthodes mobilisées

Notre approche combine théorie, pratique et échanges interactifs pour garantir l'acquisition des compétences et leur application immédiate.

En présentiel

Apports théoriques courts et illustrés : cadre légal, concepts clés, bonnes pratiques.
Ateliers collaboratifs : brainstorming, déconstruction de stéréotypes, élaboration d'un plan d'action.
Études de cas réels : analyse de situations, résolution en groupe.
Jeux de rôle et mises en situation : pour s'entraîner à réagir face à des comportements discriminatoires.
Feedback collectif et individuel : échanges pour consolider les acquis.

À distance (classe virtuelle ou e-learning)

Modules interactifs : vidéos, quiz, infographies pour ancrer les connaissances.
Sessions live : échanges en visioconférence, travail en sous-groupes via outils collaboratifs.
Exercices pratiques à réaliser entre les sessions : diagnostic, mini-plan d'action.
Forum ou espace d'échange : pour poser des questions et partager des expériences.

Répartition théorie/pratique

40 % théorie : concepts, cadre légal, acteurs.
60 % pratique : ateliers, études de cas, plan d'action, simulations.

Ce que nous demandons aux stagiaires

Participation active aux discussions et exercices.
Réalisation d'un mini-plan d'action diversité & inclusion en fin de formation.
Auto-évaluation et feedback pour mesurer la progression.

Ressources pédagogiques

Nous mettons à disposition des supports avant, pendant et après la formation, afin de faciliter l'appropriation, la mise en pratique et le suivi des acquis.

1) Avant la session (pré?work – préparation)

Questionnaire de positionnement (10–12 min)
Objectif : mesurer les attentes, le niveau de départ et prioriser les cas d'usage.

2) Pendant la session (contenus et outils d'animation)

Slides "cadre & concepts clés" (PPT)
Cadre législatif, acteurs institutionnels, thématiques de diversité, bonnes pratiques.
Genre, handicap, origine, âge, orientation sexuelle/identités ...
Études de cas
Cas réels contextualisés + corrigés & points de vigilance.
Canvas "Plan d'action D&I" (objectifs SMART, indicateurs, responsables, échéances).
Supports de pratiqueJeux de rôle/mises en situation
Quiz & QCM (validation de connaissances, corrections)
Référentiel des acteurs institutionnels
Rôles, missions, coordonnées génériques et typologie des points de contact.

3) Après la session (suivi, transfert et ancrage)

Plan d'action personnalisé
Objectifs, initiatives, responsables, jalons, risques, indicateurs & moyens de vérification.
Tableau de bord D&I (Excel/Sheets)
Bibliographie & veille (liste de ressources)
Évaluation post?formation

Modalités d'organisation

Durée totale : 7 heures

Réparties en 1 journée complète ou en 2 demi-journées de 3h30 (selon vos contraintes).

Présentiel

Formation en salle avec un formateur expert.
Alternance d'apports théoriques, ateliers collaboratifs et mises en situation.
Supports imprimés et outils d'animation fournis.

Distanciel (classe virtuelle)

Sessions interactives via visioconférence (Teams).
Utilisation d'outils collaboratifs (Cahot) pour les exercices pratiques.
Supports accessibles après la formation.

Répartition théorie/pratique

40 % théorie : concepts clés, cadre législatif, acteurs institutionnels.
60 % pratique : études de cas, ateliers, plan d'action, jeux de rôle.

Flexibilité

Possibilité de mixer présentiel et distanciel (blended learning).
Adaptation des horaires (ex. : 2 demi-journées espacées pour limiter l'impact sur l'activité).

Matériel pédagogique
En présentiel

Matériel utilisé par le formateur : Vidéoprojecteur ou écran connecté.

Ordinateur portable avec accès internet.

Paperboard ou tableau blanc pour les ateliers.

Kits d'animation (post-its, marqueurs, fiches imprimées).

Connexion internet

Qui fournit ? Nous fournissons les supports pédagogiques imprimés et numériques.

La salle équipée (vidéoprojecteur, Wi-Fi) est généralement mise à disposition par le client.

À distance

Outils techniques mis en œuvre : Plateforme de visioconférence (Microsoft Teams).

Outils collaboratifs (Kahoot).

Partage de fichiers via espace sécurisé (Drive ou LMS).

Matériel nécessaire pour chaque stagiaire : Ordinateur avec webcam et micro.

Connexion internet stable.

Accès aux outils fournis (lien envoyé avant la session).

Supports pédagogiques : Slides, fiches PDF, templates (envoyés avant et après la formation).

Quiz interactifs et exercices pratiques en ligne.

Modalités d'évaluation
Modalités d'évaluation

Nous évaluons connaissances, compétences opérationnelles et motivation/engagement à plusieurs moments pour garantir une mesure fiable des acquis et alimenter l'attestation de fin de formation.

1) Avant la formation (diagnostic initial)

Questionnaire de positionnement en ligne (10–12 min)

Objectif : situer le niveau de départ et les attentes.

Outils possibles : Microsoft Forms.

Contenus : QCM cadres légaux, définitions D&I, cas courts (mise en situation).

2) Pendant la formation (évaluations formatives)

Quiz "cadre législatif & acteurs" (QCM/QCU – 10 questions)

Objectif : valider la maîtrise des notions clés.

Études de cas (en sous-groupes) + grille d'observation

Objectif : observer l'identification de stéréotypes, la proposition d'actions, la mobilisation d'acteurs.

Exercice pratique individuel : construction d'un mini?plan d'action D&I (objectifs SMART, indicateurs, échéances, responsables).

Objectif : évaluer la capacité à mettre en œuvre et piloter.

3) Fin de formation (évaluation sommative)

Épreuve finale en deux temps :

- Quiz synthèse (15 min – QCM/QCU) pour les connaissances.
- Présentation orale (5–7 min) du mini?plan d'action devant le groupe + feedback croisé.

Objectif : évaluer la maîtrise, la pertinence et la faisabilité.

Auto?évaluation (échelle Likert) et évaluation de motivation

Objectif : mesurer l'intention de mise en œuvre et les besoins d'appui.

4) Après la formation (transfert & suivi optionnel)

Questionnaire J+30 / J+60 (Framaforms/LimeSurvey)

Objectif : vérifier l'application réelle du plan d'action, les obstacles rencontrés et les premiers résultats (indicateurs, jalons).

Entretien court (15 min) ou classe virtuelle de suivi

Objectif : ajuster le plan, consolider les acquis, lever les freins.

Accessibilité des personnes en situation de handicap

L'accessibilité d'un organisme de formation doit répondre au principe d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes en situation de handicap, établi par la loi Handicap du 11 février 2005.

Accès aux formations

À chaque personne son projet de formation adapté à ses besoins spécifiques.

Nos formations et les locaux dans lesquels elles se déroulent sont accessibles à toutes et tous.

En cas de besoin spécifique, n'hésitez pas à contacter la référente handicap de Coopaname : Carine Julien / of@coopaname.coop.

Tarif indicatif

490 € HT (588 € TTC)

70 € HT (84 € TTC) de l'heure

Tarif inter-entreprises par stagiaire. Contactez-nous pour un tarif de groupe

Durée

7 heures



Diane Dupont

Inclusion, Qualité de vie et conditions de travail

Je suis tombée dans la marmite de l'inclusion dès la naissance. Enfant entendante de parents sourds, dyslexique, perçue comme "garçon manqué", j'ai grandi dans un environnement familial et culturel profondément divers, où coexistaient plusieurs langues, religions et façons d'être. Cette richesse m'a forgée une conviction : **la différence ne se surmonte pas, elle s'accueille.** Ancienne directrice de colonie de vacances, j'ai toujours cherché à créer des environnements où chacun trouve sa place. Aujourd'hui, j'aide les organisations à intégrer concrètement les enjeux de QVCT, d'égalité et de diversité dans leurs pratiques. **Pour moi, l'inclusion n'est ni un buzz, ni un chantier perpétuel, c'est la norme.**

Casser les stéréotypes, lutter contre les discriminations, oser faire autrement, c'est le cœur de mon métier. J'imagine des formations, des dispositifs de sensibilisation et des campagnes de communication créatives, conviviales et impactantes, pour faire évoluer les regards et les pratiques. Car ce changement culturel indispensable passe autant par la forme que par le fond.

L'avenir appartient aux entreprises qui savent fédérer par le sens. Ce sont elles qui, demain, attireront les talents, fidéliseront les équipes et renforceront leur performance.

Ses réalisations

Formations Handicap et Aidance :

Formation « Accueil du public en situation de handicap » pour une collectivité locale
 Formation « Référent Handicap en Entreprise » en interentreprise
 Formation « Référent handicap en organisme de formation » en interentreprise
 Formation « Bientraitance » pour un EPHAD
 Formation « Tutorat Handicap » pour une entreprise de distribution
 Formation « Relais Handicap » pour une banque
 Formation « Manager équitablement les personnes en situation de handicap » pour une entreprise industrielle
 Formation « Aider à l'intégration d'une personne en situation de handicap » pour une entreprise publique
 Formation « sensibilisation au handicap » pour tous les collaborateurs pour une entreprise publique
 Formation « Comment optimiser sa DOETH » pour une entreprise supérieur du numérique

Formations Egalité Femmes / Hommes :

Formation « Référent Harcèlement » pour une entreprise industrielle
 Formation « Référent Harcèlement » en interentreprise
 Formation « Harcèlement » pour les collaborateurs et les managers pour une entreprise de la distribution
 Formation « Le rôle et la posture du référent harcèlement » pour un Elu CSE d'une entreprise privée
 Formation « l'égalité femme homme » pour tous les collaborateurs dans une entreprise publique
 Formation « Manager équitablement les hommes et les femmes » dans une entreprise industrielle
 Formation « Harcèlement » pour tous les collaborateurs dans une entreprise publique

Formations Diversité :

Formation « Recruter sans discriminer » pour un Institut de recherche internationale
 Formation « Manager sans discriminer » pour une entreprise industrielle
 Formation « Recruter sans discriminer » pour une collectivité locale
 Formation « Relais diversité » pour une entreprise industrielle
 Formation « Inclusion » pour tous les collaborateurs pour une entreprise industrielle

Formations QVCT :

Formation « Santé Mentale » pour des RH d'une entreprise industrielle
 Formation « Prévenir et Stopper les Rumeurs » pour tous les collaborateurs d'une association

Contenus

La formation s'articule autour de 4 séquences clés :

1. Introduction & diagnostic : prise de conscience des stéréotypes et biais, auto-positionnement.
2. Cadre légal & acteurs institutionnels : obligations, sanctions, rôles des organismes.
3. Thématisques de la diversité : genre, handicap, origine, âge, orientation sexuelle, etc.
4. Plan d'action & outils opérationnels : construction d'une feuille de route, indicateurs, mobilisation des acteurs internes/externes, innovations pour engager les équipes.

Le tout ponctué d'ateliers pratiques, études de cas, quiz interactifs et mises en situation pour passer de la théorie à l'action.