

FORMATION

CHANGEMENT CULTUREL : VERS PLUS D'INCLUSION & D'ÉGALITÉ

L'affaire de tous



INTRODUCTION

Nous avons tous un rôle à jouer en faveur de l'égalité entre femmes et hommes, mais aussi en faveur de l'inclusion, en luttant contre les discriminations, qu'elles soient de genre, de génération ou géographiques.

Impulser le changement au sein d'une entreprise ou d'une organisation ne peut se faire sans les collaborateurs et le top management. Il ne peut se faire sans une remise en question, au préalable

individuelle puis collective. Le changement n'est pas porté par « l'autre ». **Il est d'abord et avant tout « porté par soi »**. Prendre la mesure de son rôle à jouer n'est pas simple. C'est pourtant le point de départ pour définir les actions à mener aussi bien sur le plan individuel que collectif et organisationnel.

C'est en ce sens que la formation « Changement culturel : vers plus d'inclusion et d'égalité » a été créée.

OBJECTIFS

Cette formation vise à **modifier les comportements de façon pérenne au sein d'une entreprise ou d'une organisation, pour poser les bases d'une culture et d'un environnement de travail qui prônent la parité, la responsabilité et l'estime de soi.**

Elle permet de :

- Optimiser la communication interpersonnelle au sein de l'équipe en clarifiant les notions d'ouverture et d'écoute.
- Intégrer la notion de choix et de responsabilité individuelle.
- Permettre une prise de conscience des comportements sur les trois dimensions-clés de

la relation aux autres selon Schutz (Inclusion, Contrôle, Ouverture).

- Identifier les éventuels blocages qui provoquent stress et rigidités interpersonnelles, et développer ainsi la flexibilité relationnelle de chacun.
- Comprendre les mécanismes de défense et leur impact sur la relation et la productivité du groupe.
- Explorer et comprendre les préférences et la flexibilité de chacun en termes de climat de travail et de rôle.
- Définir un plan d'action individuel et collectif en lien avec les apprentissages.

PUBLIC, DURÉE, EFFECTIF ET PRÉ-REQUIS

Public

- collaborateur.rice.s, managers, RH, membres de comités directeur ou exécutif désireux de s'engager
- **3 jours + 2 jours - 50 heures** (24 + 16 heures)

- **Effectif** : 8 à 10 participants
- **Pré-requis** : pas de pré-requis. En revanche, il est nécessaire que les participantes soient volontaires pour entreprendre une démarche de transformation personnelle.

CONTENU

MODULE 1 : le changement de soi

JOUR 1

- 1. Oser dire, : le grand simplificateur**
 - Concept d'ouverture
 - Comment dire lorsque je vis ou que j'assiste à une situation inconfortable / conflictuelle / discriminante
 - Mise en situation
- 2. Développer son écoute active**
 - Comment écouter activement
 - De l'écoute à la déconstruction de ses « films » sur la situation inconfortable / conflictuelle / discriminante
 - Mise en situation
- 3. Se mettre en posture de responsabilité**
 - Concept de choix et son impact sur la responsabilité personnelle / collective / culturelle
 - Concept de bénéfice : prendre conscience du bénéfice que j'ai dans une situation donnée (y compris, dans l'auto-censure, dans le déni, dans la rétention, dans la discrimination)
 - Exploration des récurrences

JOUR 2

- 1. Comprendre mes préférences et rigidités comportementales :**
 - En quoi sommes-nous identiques et différents ?
 - Comment se manifestent mes rigidités ? Comment impactent-elles ma relation à l'autre et l'environnement ?
- 2. Comprendre mes/nos peurs sous-jacentes**
 - Compréhension des attitudes défensives`
 - Identification des signaux d'alertes
 - Utilisation concrète : comment flexibiliser mon comportement.

JOUR 3

- 1. Mises en situation**
 - Partage des situations vécues
 - Mises en situation sur-mesure
- 2. Passer à l'action pour une culture en faveur de l'inclusion et de l'égalité :**
 - établir un plan d'actions individuel
 - établir un plan d'actions collectif

MODULE 2 : du changement de soi vers le changement de culture

JOUR 1

- 1. Partage d'expériences**
 - Cercle de progrès : enseignements
 - Identification des problématiques actuelles
- 2. Mise en pratique**
 - expérimentation de différentes techniques d'intelligence collective pour clarifier une problématique et y apporter des idées de solutions à expérimenter.

JOUR 2

- 1. Mise en pratique (suite)**
- 2. Itération des plans d'actions individuels et collectifs**
- 3. Présentation du plan d'actions collectif au top management et aux acteurs en charge de la transformation culturelle**

MOYENS PÉDAGOGIQUES

La formation se distingue par une **pédagogie active et vivante** basée sur l'alternance d'ateliers expérientiels adaptés au contexte des participants : mises en situation, explorations et

expériences réflexives, ateliers corporels, apports théoriques et méthodologiques, questionnaires scientifiques, imageries, feedback, intelligence collective.

TARIF INTRA

Nous contacter. Le tarif comprend l'ensemble de la documentation pédagogique, support et tests,

ainsi que les pauses. Il ne comprend pas les frais d'hébergement et de repas du stagiaire.

ÉVALUATION

Grilles d'évaluation, QCM et interview.

ANIMATION

Cette formation est animée par Diane BARAS et/ou ses partenaires formateurs, praticiens certifiées de l'approche Elément Humain®, coachs certifiés, ayant une expérience de longue durée en entreprise à des postes à responsabilité.

Diane BARAS, directrice de YOLO, est fortement engagée en faveur de l'égalité femmes-hommes. Elle a dirigée à partir de 2015 le programme de la Fondation L'Oréal *Pour les Femmes et la Science* avec pour objectifs de lutter contre l'autocensure des femmes et de leur permettre de briser le plafond de verre.

Nos formations sont animés soit au sein de l'entreprise, soit au Stud'Yo, 7 rue Foucault, 92110 Clichy.

Nous nous engageons à planifier une formation par an en INTER ou à orienter les participants vers nos partenaires.

NOUS CONTACTER

Votre contact :

Diane BARAS

diane.baras@yolo-cc.fr

06 75 08 71 49

www.yolo-cc.fr

*Version mise à jour :
Septembre 2021*

