



BMIT

Boost my Talents

Vivre ensemble, Travailler ensemble, Performer ensemble.

Quelle est notre mission ?

Depuis 2022, **nous réinventons l'expérience de formation et d'accompagnement** pour permettre à chaque collaborateur et collaboratrice de trouver sa place, de contribuer pleinement à la réussite collective et de s'épanouir dans un environnement inclusif et respectueux.

Nous accompagnons les organisations à transformer leurs différences en leviers de cohésion, de performance et d'innovation, **en plaçant au cœur de notre démarche les enjeux de diversité, d'inclusion et de vivre ensemble.**

Nos domaines d'intervention couvrent notamment :

- 👉 Diversité, Inclusion, Mixité et Handicap
- 👉 Vivre ensemble
- 👉 Sécurité psychologique, culture inclusive et bien-être au travail
- 👉 Collaboration intergénérationnelle et interculturelle
- 👉 Nouvelles pratiques managériales favorisant l'inclusion
- 👉 Clés pour une performance collective durable et un climat relationnel pérenne

Nous adoptons **une approche tournée vers l'action, la mise en pratique et le dialogue**, favorisant des espaces d'échange sécurisés et constructifs.

Présentation de Boost my Talents

Boost my Talents, organisme de formation et de conseil RH, accompagne les organisations à transformer la diversité en levier de performance et à bâtir des collectifs inclusifs et engagés.

Nos résultats chiffrés :

- ✓ Plus de 1000 collaborateurs et managers formés chaque année
- ✓ Un réseau d'intervenant-es expert-es, impliqué-es en écoles du supérieur pour nourrir l'innovation pédagogique
- ✓ Une satisfaction qui fait la différence : 4,5/5 (formations), 4,8/5 (consultant-es) et 4,9/5 (prescripteurs)

Nos domaines d'expertise :

- ✓ Diversité, équité et inclusion :
Égalité professionnelle, sexisme, prévention des VSS, handicap, intergénérationnel
- ✓ Collaboration et performance collective
- ✓ Nouvelles pratiques managériales et de recrutement

Nos certificats et outils:

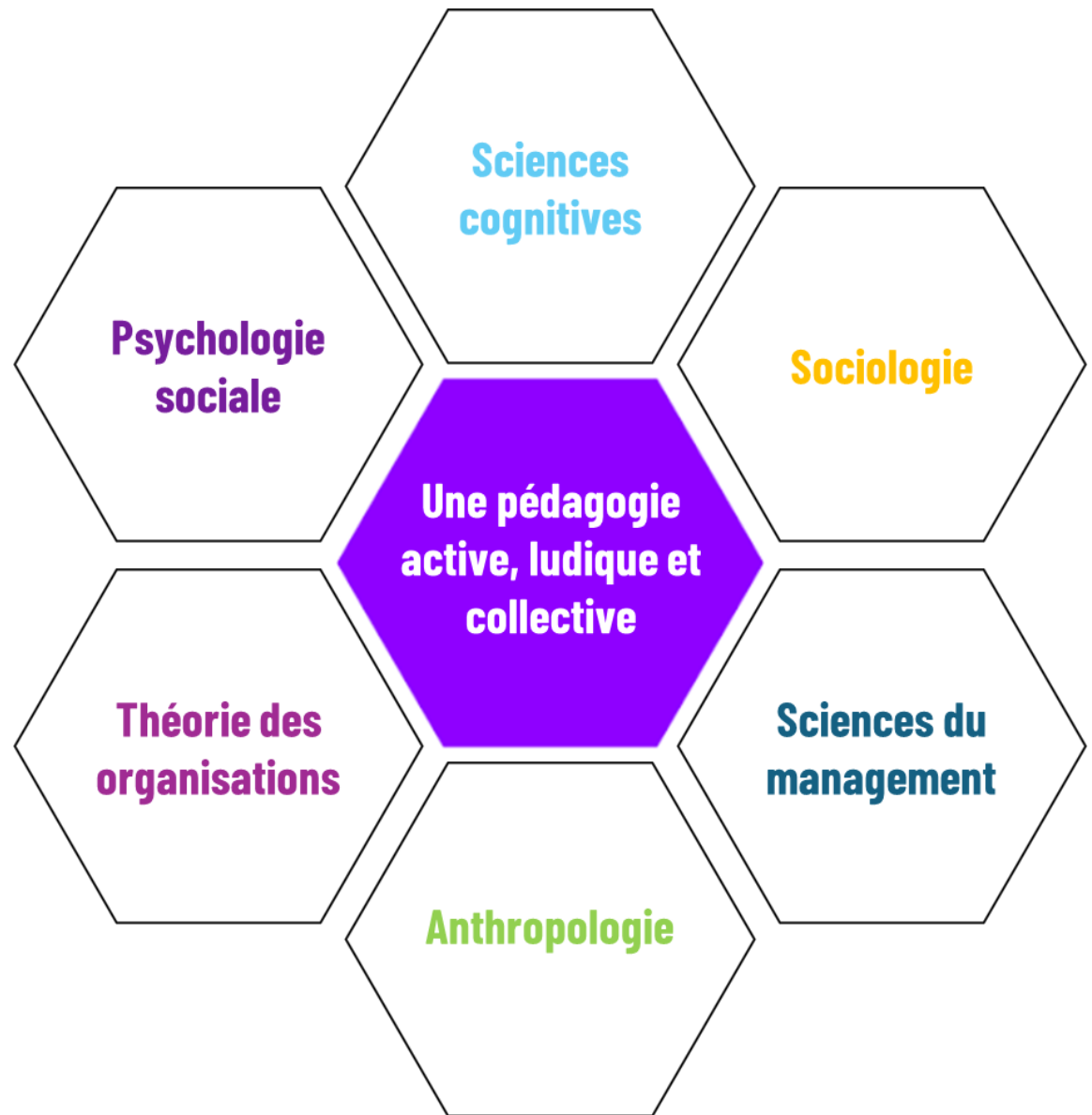
- ✓ Outils (MBTI, DISC, STRONG)
- ✓ Fresques (Diversité, Sexisme, Jeu des Mille Pas)
- ✓ Boost my Talents est certifié Qualiopi dans la catégorie Actions de formations

Qualiopi 
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La certification a été délivrée au titre de l'action suivante :
Actions de formation

Au cœur de notre expertise




L'équipe de Boost my Talents

Chloé Sady, Fondatrice de Boost my Talents

Chloé accompagne depuis plus de 15 ans des organisations internationales dans leurs projets de transformation managériale, de diversité et d'inclusion.

Elle a fondé Boost my Talents en 2022 pour réinventer l'expérience de formation et d'accompagnement et rendre les équipes plus performantes et inclusives.

 **Sa conviction** : La performance durable se construit là où chacun-e peut apporter sa singularité et trouver sa place dans le collectif.

 En savoir plus : <https://www.linkedin.com/in/csady/> .

Une équipe engagée :

Chez Boost my Talents, nous sommes convaincu-es que la force vient du collectif. C'est pourquoi tous les membres de l'équipe interviennent également dans des écoles du supérieur et des universités : cela nous permet de rester à la pointe de la recherche, d'enrichir nos pratiques et de nourrir nos méthodes d'une approche pédagogique innovante et ancrée dans les enjeux des nouvelles générations.





Cartier



LABEYRIE
FINE FOODS



KEDGE
BUSINESS SCHOOL



Scibids



amazon

EDHEC
BUSINESS SCHOOL



on
assystem

HomeServe

SPIE



em
lyon
business
school



HEC
PARIS

Ils ont choisi
Boost my
Talents

Nos engagements

Insertion professionnelle et accompagnement des publics éloignés de l'emploi

👉 Accompagnement d'étudiants récemment immigrés, de personnes en situation de handicap et de publics éloignés de l'emploi à travers du mentorat, des ateliers de confiance en soi et des coachings pour une réinsertion durable.

Article.1
PRENDRE LE POUVOIR SUR L'AVENIR

Lutte contre le harcèlement et les discriminations

👉 Nous disposons d'une charte handicap, sommes labellisés Activateur de Progrès, et veillons à ce que nos sous-traitants adoptent des pratiques inclusives et que nos animations garantissent la sécurité psychologique des apprenants.

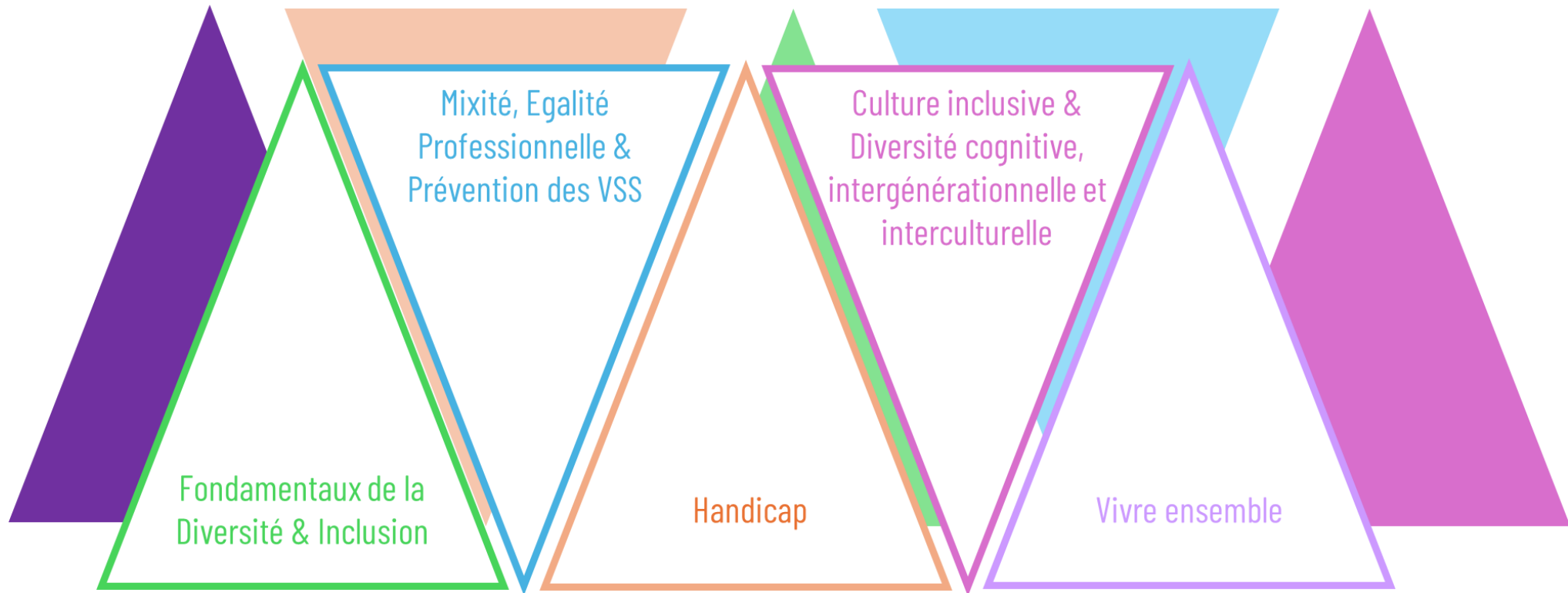
**#activateur
de progrès**
EMPLOI & HANDICAP

Promotion de la diversité et exemplarité

👉 Notre équipe reflète la diversité par la variété des genres, des parcours et des territoires représentés. Nous intervenons bénévolement dans des réseaux alumni et auprès d'étudiants pour les sensibiliser aux enjeux d'inclusion, et de respect, notamment grâce à la Fresque de la Diversité et à la Fresque des VSS.

ESSEC
TRANSITION
alumni

Nos thématiques phares



💡 Pour vous aider à repérer rapidement la thématique principale de chaque prestation, nous avons ajouté un bandeau de couleur, comme celui présenté ici :

Intégration la diversité, concilier l'inclusion	Élaborer une compréhension des enjeux de diversité et identifier des leviers concrets pour faire des environnements de travail inclusifs.
La diversité cognitive comme levier de performance et d'engagement	Développer les aspects de la diversité cognitive et apprendre à transformer les différences de pensée en deux collectifs.
Faire des différences la force du collectif : mieux coopérer en valorisant nos différences	Apprendre à valoir les compétences individuelles pour renforcer la coopération et la performance collective.
L'intelligence inclusive : connecter et faire du lien entre les savoirs	Comprendre les mécanismes de l'intelligence inclusive et explorer comment créer des environnements où la différence est source de richesse et d'innovation.
La Génération Z : de Zappistes à Accélérateurs	Découvrir les spécificités et les attentes de la génération Z, adapter les messages et transformer ces idées en leviers de performance et d'innovation.

Nos prestations

01 Formations professionnelles

02 Ateliers

03 Fresques

04 Conférences

05 Conseil RH

A stylized graphic on a dark blue background. On the left, a white thought bubble is connected to a profile of a head. The head is composed of three overlapping layers: a pink outer layer, a teal middle layer, and a yellow inner layer. Inside the yellow layer, there is a stack of several pink books. The text 'NOS FORMATIONS PROFESSIONNELLES' is written in white, bold, uppercase letters across the center of the head.

NOS FORMATIONS PROFESSIONNELLES

Liste de nos formations

- 👉 Management inclusif
- 👉 Recrutement inclusif
- 👉 Prévenir et adresser les violences sexistes et sexuelles en entreprise
- 👉 Recruter, manager et développer les talents en situation de handicap
- 👉 Manager et accompagner la neurodiversité
- 👉 Pérenniser une culture inclusive
- 👉 Développer son intelligence culturelle
- 👉 Développer la collaboration intergénérationnelle
- 👉 Manager la diversité cognitive au sein de l'équipe

Personnalisation possible des apports et des activités
pédagogiques selon vos enjeux

Approche flexible (présentiel ou distanciel)

Deux langues d'animation (Français et Anglais)

Nous revenons vers vous sous 5 jours et vous fournissons la
formation sous 3 semaines

Nous n'intervenons qu'en intra-entreprise

Nos modalités de formation

Les prestations et tarifs fournis dans ce catalogue sont valides du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026.

💡 Nos formations sont ouvertes à tous. Si vous avez un besoin spécifique lié à une situation de handicap, veuillez contacter directement notre Référente Handicap, Chloé Sady, par email (chloe.sady@boostmytalents.fr).



Méthodes pédagogiques et outils

- 👉 **Approche tournée vers la mise en pratique** afin de faciliter l'ancrage de nouvelles compétences comportementales
- 👉 Recours à des **outils pédagogiques innovants** (échelle des impacts...) et à des modèles éprouvés (DISC, MBTI...)
- 👉 **Valorisation des échanges** pour stimuler l'intelligence collective et favoriser l'adoption de nouvelles pratiques et processus.

Modalités de suivi et d'évaluation

- 👉 **Evaluation systématique des acquis**, des prises de conscience et de l'évolution des comportements (niveau 1 à 3 de Kirkpatrick)
- 👉 **Reporting partagé** au prescripteur après chaque formation (quiz, sondage de satisfaction, débrief de la formation...)
- 👉 **Partage du support de formation ainsi qu'un guide du participant** contenant des ressources additionnelles pour ancrer les apprentissages

Management inclusif

Objectifs pédagogiques

- ❖ Appréhender les enjeux de diversité et d'inclusion en entreprise
- ❖ Adopter une posture inclusive face aux singularités de ses collaborateurs
 - ❖ Mettre en place des pratiques inclusives
 - ❖ Adresser ses biais dans le cadre des pratiques managériales et notamment lors des évaluations de performance

Cette formation peut être groupée avec la formation "Recrutement Inclusif", afin de faire monter en compétence vos managers sur différentes dimensions

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Enjeux de diversité et d'inclusion
- ❖ Module 2 : Adopter une posture inclusive
- ❖ Module 3 : Adresser ses biais et mettre en place des pratiques inclusives
 - ❖ Exercices : Adresser le cas d'un déséquilibre de prise de parole entre introvertis et extravertis, ou celui d'une collaboratrice ayant l'impression de ne pas être traitée de manière équitable, auto-diagnostic de ses propres biais, réflexion pour améliorer l'inclusivité des évaluations de performance...

Evaluation des acquis

Questionnaire de validation des acquis en fin de formation et analyse des apports lors des exercices pratiques, permettant de mesurer la progression des participants et l'atteinte des objectifs pédagogiques.

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 2h30 | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : FR et ANG
 - ❖ Public cible : Managers d'équipe et managers transverses
 - ❖ Prérequis : Être manager d'équipe
 - ❖ Nombre de participant-es : 4 à 15 participant-es
 - ❖ Tarif : 1250€ HT hors frais de personnalisation

Recrutement inclusif

Objectifs pédagogiques

- ❖ Adresser ses biais à toutes les étapes du processus de recrutement
- ❖ Mettre en place des pratiques de recrutement inclusives
 - ❖ Mener un entretien d'embauche inclusif
 - ❖ Mettre en place une stratégie de marque employeur adaptée à la diversité des talents

Cette formation peut être groupée avec la formation « Management Inclusif », afin de faire monter en compétence vos managers sur différentes dimensions

Evaluation des acquis

Questionnaire de validation des acquis en fin de formation et analyse des apports lors des exercices pratiques, permettant de mesurer la progression des participants et l'atteinte des objectifs pédagogiques.

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Adresser les biais dans le processus de recrutement
- ❖ Module 2 : Mettre en place un processus de recrutement inclusif
 - ❖ Module 3 : Mener des entretiens d'embauche sans biais
- ❖ Module 4 : Développer une marque employeur adaptée aux enjeux de diversité et d'inclusion
- ❖ Exercices : Correction d'une offre d'emploi non-inclusive, mise en situation pour répondre aux questions d'un candidat en situation de handicap, réflexion créative pour rendre sa marque employeur plus inclusive...

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 2h30 | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : FR et ANG
 - ❖ Public cible : Managers d'équipe et managers transverses
 - ❖ Prérequis : Être manager d'équipe
 - ❖ Nombre de participant-es : 4 à 15 participant-es
 - ❖ Tarif : 1250€ HT hors frais de personnalisation

Prévenir et adresser les violences sexistes et sexuelles en entreprise

Objectifs pédagogiques

- ❖ Se familiariser avec les différents types et les différentes manifestations du harcèlement et du sexisme
- ❖ Reconnaître et prévenir les cas de harcèlement et de sexisme
- ❖ Apprendre à traiter un cas potentiel de harcèlement ou d'agissement sexiste et à gérer les signalements
- ❖ Se familiariser avec les méthodes pour alerter (que l'on soit victime, témoin ou référent agissements sexistes), accompagner, et créer une culture de la prévention et de l'inclusion

Evaluation des acquis

Questionnaire de validation des acquis en fin de formation et analyse des apports lors des exercices pratiques, permettant de mesurer la progression des participants et l'atteinte des objectifs pédagogiques.

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Harcèlement moral, sexuel, agissement sexiste, sexisme ordinaire... de quoi parle-t-on ?
- ❖ Module 2 : Mettre en place une culture de la prévention et de la détection
- ❖ Module 3 : Alerter, traiter et accompagner face au harcèlement et au sexisme
- ❖ Exercices : Auditer les mécanismes de prévention primaire avec la méthode des 3C, jeu de rôles pour accueillir la parole d'une potentielle victime avec la méthode AERER, jeu de rôles pour échanger avec un auteur présumé...

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 1 jour (7h) | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : FR et ANG
- ❖ Public cible : Managers d'équipe, managers transverses, équipes RH, Référent-es VSS | Prérequis : Aucun
 - ❖ Nombre de participant-es : 4 à 15 participant-es
 - ❖ Tarif : 1950€ HT hors frais de personnalisation

Recruter, manager et développer les talents en situation de handicap

Objectifs pédagogiques

- ❖ Reconnaître et adresser les préjugés liés au handicap
- ❖ Mettre en place des pratiques de recrutement et d'intégration inclusives du handicap
- ❖ Adopter une posture managériale et des pratiques inclusives en adressant ses biais
 - ❖ Savoir accompagner un collaborateur dans la reconnaissance de son handicap
- ❖ Mettre en place un ajustement raisonnable du poste en collaboration avec le collaborateur
- ❖ Favoriser le développement professionnel des talents en situation de handicap

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Recruter et intégrer des personnes en situation de handicap
 - ❖ Module 2 : Développer une posture inclusive du handicap
- ❖ Module 3 : Pérenniser des pratiques managériales favorisant le maintien dans l'emploi et le développement professionnel
- ❖ Module 4 : Mettre en place une culture inclusive pour les TH au sein de l'équipe
- ❖ Exercices : Jeu de rôles pour répondre aux questions d'un candidat en situation de handicap lors d'un entretien et face à un collaborateur menacé d'inaptitude, exercice pratique pour améliorer l'inclusivité du processus de recrutement des PSH, mise en situation pour adresser des jalousies au sein de l'équipe, et pour coacher un collaborateur avec la méthode GROW...

Evaluation des acquis

Questionnaire de validation des acquis en fin de formation et analyse des apports lors des exercices pratiques, permettant de mesurer la progression des participants et l'atteinte des objectifs pédagogiques.

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 3 demi-journées (10h) | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : FR et ANG
- ❖ Public cible : Managers d'équipe et transverses, équipes RH et Recrutement
 - ❖ Prérequis : Aucun | Nombre de participant-es : 4 à 15 participant-es
 - ❖ Tarif : 2950€ HT hors frais de personnalisation

Manager et accompagner la neurodiversité

Objectifs pédagogiques

- ❖ Comprendre les différentes facettes de la neurodiversité
 - ❖ Adapter sa posture et ses pratiques managériales aux talents neurodivergents
 - ❖ Mettre en place une culture inclusive de la neurodiversité
- ❖ Savoir accompagner la carrière de collaborateurs et collaboratrices neurodivergentes

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : La neurodiversité et ses enjeux
- ❖ Module 2 : Les différentes manières de réfléchir et de communiquer avec l'outil DISC
 - ❖ Module 3 : Accueillir la différence de manière inclusive
- ❖ Module 4 : Faciliter le bien-être et le développement professionnel des collaborateurs neurodivergents
- ❖ Exercices : Quiz sur les typologies et les enjeux de la neurodiversité, ^jeu de rôles pour accompagner un collaborateur neurodivergent rencontrant des difficultés professionnelles, mise en situation pour adresser la question de la RQTH avec un collaborateur neurodivergent ou adresser une problématique d'intégration à l'équipe...

Evaluation des acquis

Questionnaire de validation des acquis en fin de formation et analyse des apports lors des exercices pratiques, permettant de mesurer la progression des participants et l'atteinte des objectifs pédagogiques.

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 3h | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : FR et ANG
 - ❖ Public cible : Managers d'équipe et managers transverses
 - ❖ Prérequis : Être manager d'équipe
 - ❖ Nombre de participant-es : 4 à 15 participant-es
 - ❖ Tarif : 1250€ HT hors frais de personnalisation

Pérenniser une culture inclusive

Objectifs pédagogiques

- ❖ Repérer et adresser les biais inconscients dans ses pratiques RH
- ❖ Adopter une approche inclusive, ouverte et empathique dans le cadre d'un entretien et d'un feedback
- ❖ Mettre en place un processus de recrutement inclusif
- ❖ Adopter des pratiques inclusives à toutes les étapes de la vie du collaborateur
- ❖ Mieux appréhender les VSS dans le milieu professionnel et apprendre à les prévenir
- ❖ Favoriser la sécurité psychologique au sein des équipes et savoir se positionner comme allié(e)

Evaluation des acquis

Questionnaire de validation des acquis en fin de formation et analyse des apports lors des exercices pratiques, permettant de mesurer la progression des participants et l'atteinte des objectifs pédagogiques.

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Introduction des enjeux de diversité et d'inclusion
- ❖ Module 2 : Développer une posture inclusive pour interrompre les biais et les inégalités
- ❖ Module 3 : Mettre en place des pratiques inclusives à toutes les étapes de la vie du collaborateur
 - ❖ Module 4 : Promouvoir une culture inclusive
- ❖ Exercices : Jeu de l'Échelle des Impacts, traduction des valeurs de l'entreprise en soft skills et questions d'entretien, jeu de rôles pour interrompre une situation non-inclusive (microagression...), audit des 3 niveaux de prévention des VSS avec la méthode des 3C, mise en situation pour être l'allié(e) d'une voix minoritaire ou non écoutée en réunion...

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 1 jour (7h) | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : FR et ANG
- ❖ Public cible : Managers d'équipe, managers transverses et équipes RH
 - ❖ Prérequis : Aucun
 - ❖ Nombre de participant-es : 4 à 15 participant-es
 - ❖ Tarif : 1950€ HT hors frais de personnalisation

Développer son intelligence culturelle

Objectifs pédagogiques

- ❖ Mieux appréhender les enjeux en lien avec la diversité culturelle
- ❖ Comprendre les différences culturelles et les préjugés qu'elles peuvent générer
 - ❖ Maîtriser les 8 comportements culturels les plus fréquents en entreprise
 - ❖ Adopter une posture ouverte et flexible dans son environnement de travail, et favoriser la coopération interculturelle

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Comprendre les comportements culturels et renforcer son intelligence culturelle
- ❖ Module 2 : Utiliser l'intelligence culturelle pour renforcer la communication et la collaboration
- ❖ Exercices : Auto-positionnement par rapport aux 8 comportements culturels les plus fréquents en entreprise, mise en situation pour adresser le cas d'un problème de communication interculturelle ou d'approche organisationnelle dans le cadre d'une gestion de projet, réflexion créative pour développer la performance collaborative de l'équipe...

Evaluation des acquis

Questionnaire de validation des acquis en fin de formation et analyse des apports lors des exercices pratiques, permettant de mesurer la progression des participants et l'atteinte des objectifs pédagogiques.

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 2h30 | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : FR et ANG
- ❖ Public cible : Ouvert à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
 - ❖ Prérequis : Aucun
 - ❖ Nombre de participant-es : 4 à 15 participant-es
 - ❖ Tarif : 1250€ HT hors frais de personnalisation

Développer la collaboration intergénérationnelle

Objectifs pédagogiques

- ❖ Mieux comprendre les différentes générations en présence sur le marché de l'emploi, ainsi que leurs besoins et leurs spécificités
- ❖ Repérer et adresser les biais et les préjugés générationnel
- ❖ Communiquer plus efficacement entre générations
- ❖ Développer la collaboration intergénérationnelle en prévenant les conflits

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Mieux comprendre les générations en présence
- ❖ Module 2 : Repérer et adresser les biais et les préjugés générationnels
 - ❖ Module 3 : Communiquer efficacement entre générations
- ❖ Module 4 : Favoriser la collaboration intergénérationnelle et l'inclusion
- ❖ Exercices : Compléter le cercle vicieux de la discrimination à partir d'un stéréotype lié à l'âge, mise en situation pour adresser un problème de préjugé lié à l'âge au sein de l'équipe, mise en situation pour adresser un malentendu ou un conflit entre générations, réflexion pour identifier des initiatives visant à renforcer la collaboration intergénérationnelle et pour renforcer la sécurité psychologique au sein de l'équipe...

Evaluation des acquis

Questionnaire de validation des acquis en fin de formation et analyse des apports lors des exercices pratiques, permettant de mesurer la progression des participants et l'atteinte des objectifs pédagogiques.

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 1 jour (7h) | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : FR et ANG
 - ❖ Public cible : Managers d'équipe et managers transverses
 - ❖ Prérequis : Aucun
 - ❖ Nombre de participant-es : 4 à 15 participant-es
 - ❖ Tarif : 1950€ HT hors frais de personnalisation

Manager la diversité cognitive au sein de l'équipe

Objectifs pédagogiques

- ❖ Se familiariser avec les enjeux de diversité cognitive en entreprise
 - ❖ Maîtriser un référentiel permettant d'analyser les différentes manières de réfléchir et de communiquer
- ❖ Adapter son management aux besoins cognitifs de ses collaborateurs
- ❖ Mettre en place des pratiques inclusives pour tous les fonctionnements cognitifs afin de développer tous les collaborateurs
 - ❖ Utiliser la diversité cognitive pour maximiser la créativité

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Les enjeux de la diversité cognitive en entreprise
- ❖ Module 2 : Mieux communiquer et interagir avec l'outil DISC
 - ❖ Module 3 : Développer tous les potentiels
- ❖ Module 4 : Recourir à la diversité cognitive pour maximiser la performance et la créativité de l'équipe
- ❖ Exercices : Identification de son style DISC et de celui de ses collaborateurs, quiz pour identifier le style DISC de personnalités connues, mise en situation pour adresser un déséquilibre de parole en réunion d'équipe, jeu de rôles pour faire un feedback en s'adaptant à un autre style cognitif, réflexion créative pour mieux mettre la diversité cognitive au service de la performance...

Evaluation des acquis

Questionnaire de validation des acquis en fin de formation et analyse des apports lors des exercices pratiques, permettant de mesurer la progression des participants et l'atteinte des objectifs pédagogiques.

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 1 jour (7h) | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : FR et ANG
 - ❖ Public cible : Managers d'équipe et managers transverses
 - ❖ Prérequis : Aucun
 - ❖ Nombre de participant-es : 4 à 15 participant-es
 - ❖ Tarif : 1950€ HT hors frais de personnalisation

An illustration of many hands of various skin tones stacked together in a circle, symbolizing unity and teamwork. The hands are wearing different colored sleeves and accessories like watches and bracelets. The background is a light gray.

NOS ATELIERS

Liste de nos ateliers

- 👉 Agir pour l'inclusion
- 👉 Biais et collaboration : Comment nos automatismes sabotent (ou renforcent) le travail en équipe ?
- 👉 Agir pour l'inclusion et l'égalité professionnelle
- 👉 Prévenir les violences au travail
- 👉 Déjouer les biais de genre dans le recrutement et dans le management
- 👉 Développer son Leadership féminin
- 👉 Affirmer son Leadership avec confiance
- 👉 Alléger sa charge mentale : Efficacité & Résilience au travail
- 👉 Atelier de parole Handi'Cap
- 👉 Croire en soi et s'affirmer pleinement
- 👉 Agir pour l'inclusion des talents en situation de handicap
- 👉 Cultiver le vivre ensemble et l'inclusion pour mieux collaborer
- 👉 Manager l'inclusion : Cultiver le vivre ensemble et la coopération
- 👉 Culture Clash ou Culture Boost ?
- 👉 Développer la performance collaborative de l'équipe
- 👉 Agir pour l'inclusion intergénérationnelle
- 👉 Atelier du Vivre ensemble
- 👉 Mieux communiquer pour mieux collaborer

Agir pour l'inclusion

Objectifs pédagogiques

- ❖ Comprendre les notions clés en lien avec la diversité et l'impact d'un climat relationnel inclusif sur la performance collective et la justice sociale
- ❖ Identifier les biais cognitifs et les mécanismes d'exclusion invisibles et les neutraliser
- ❖ Reconnaître les situations du quotidien qui freinent l'inclusion, et savoir y réagir de manière constructive
- ❖ Adopter une posture inclusive, en s'appuyant sur l'écoute active, la sécurité psychologique et la valorisation des contributions

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Introduction aux enjeux de diversité, d'inclusion et d'équité
 - ❖ Module 1 : Mieux comprendre les freins à l'inclusion
 - ❖ Module 2 : Adopter une posture inclusive au quotidien
- ❖ Activités pédagogiques : Quiz pour deviner des statistiques en lien avec la DEI, mise en situation pour adresser un cas de mansplaining en réunion ou le cas d'un préjugé lié à un handicap invisible lors d'une gestion de projet, mise en situation pour adresser une microagression.

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 1h30 | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : Français et Anglais
- ❖ Public cible : ouvert à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 15 participant-es
 - ❖ Personnalisation possible (public cible / environnement)
 - ❖ Tarif : 1250€ HT

Biais et collaboration : Comment nos automatismes sabotent (ou renforcent) le travail en équipe ?

Objectifs pédagogiques

- ❖ Identifier les biais cognitifs les plus fréquents dans la collaboration et comprendre comment ils se manifestent dans les interactions d'équipe
- ❖ Analyser l'impact concret des biais sur la répartition de la parole, la prise de décision et la reconnaissance au sein des équipes
- ❖ Expérimenter des stratégies simples pour limiter l'influence des biais et favoriser l'équité
- ❖ Renforcer la conscience individuelle et collective pour transformer les automatismes en leviers de collaboration performante et inclusive

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Comprendre les biais qui influencent la collaboration
 - ❖ Module 2 : Observer les biais en action
 - ❖ Module 3 : Adresser les biais au quotidien
 - ❖ Module 4 : De la prise de conscience à l'action
- ❖ Activités pédagogiques : Quiz sur l'impact des biais dans l'environnement professionnel, exercice pratique pour repérer les signes avant-coureurs de la mise en action de nos biais, mise en situation pour adresser des préjugés dans le cadre professionnel, autoréflexion sur ses propres biais, micro-engagement individuel

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 1h30 | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : Français et Anglais
- ❖ Public cible : ouvert à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 15 participant-es
 - ❖ Personnalisation possible (public cible / environnement)
 - ❖ Tarif : 1250€ HT

Agir pour l'inclusion et l'égalité professionnelle

Objectifs pédagogiques

- ❖ Identifier les biais de genre et les mécanismes d'exclusion invisibles et les neutraliser
- ❖ Reconnaître les situations du quotidien qui freinent l'inclusion et l'égalité professionnelle, et savoir y réagir de manière constructive
 - ❖ Adopter une posture inclusive
- ❖ Se positionner comme allié.e de l'égalité professionnelle et interrompre toute forme de sexisme
 - ❖ S'outiller pour accompagner avec justesse les collaboratrices dans leur sentiment d'inclusion et d'appartenance

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Introduction aux enjeux d'égalité professionnelle et de mixité
- ❖ Module 1 : Mieux comprendre les freins à l'égalité professionnelle
 - ❖ Module 2 : Adopter une posture inclusive
- ❖ Activités pédagogiques : Mises en situation pour adresser une situation de mansplaining en réunion et pour accompagner une collègue doutant de sa légitimité professionnelle

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 1h30 | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : Français et Anglais
- ❖ Public cible : ouvert à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 15 participant-es
 - ❖ Personnalisation possible (public cible / environnement)
 - ❖ Tarif : 1250€ HT

Prévenir les violences au travail

Objectifs pédagogiques

- ❖ Comprendre les notions principales en lien avec les violences au travail
- ❖ Savoir repérer les comportements et situations à risque, y compris les micro-agressions et propos banalisés.
- ❖ Identifier son rôle et sa responsabilité individuelle pour contribuer à un environnement de travail sécurisé
- ❖ Apprendre à prévenir les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans le cadre professionnel, et à réagir que l'on soit victime ou témoin
- ❖ Connaître les ressources, interlocuteurs et démarches internes à mobiliser en cas de situation problématique

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Enjeux en lien avec les violences au travail
- ❖ Module 2 : Identifier le harcèlement et les agissements sexistes
 - ❖ Module 3 : Prévenir les violences au travail
 - ❖ Module 4 : Réagir face à une situation
- ❖ Activités pédagogiques : Analyses de cas pour reconnaître des situations de VSS dans le cadre professionnel, mise en situation pour recadrer un comportement sexiste avec l'approche « call in », mise en situation pour réagir face à une VSS avec la méthode des 5D...

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 2h30 | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : Français et Anglais
- ❖ Public cible : ouvert à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 15 participant-es
 - ❖ Personnalisation possible (public cible / environnement)
 - ❖ Tarif : 1350€ HT

Déjouer les biais de genre dans le recrutement et dans le management

Objectifs pédagogiques

- ❖ Comprendre l'origine et les mécanismes des biais de genre et leur impact dans les décisions de recrutement et de management
- ❖ Savoir identifier les signaux faibles et comportements inconscients qui perpétuent les inégalités.
- ❖ Expérimenter des outils et pratiques concrètes pour réduire les biais et favoriser des décisions plus objectives.
- ❖ Renforcer l'attractivité et la fidélisation des talents.
- ❖ Construire un environnement managérial inclusif qui valorise les talents indépendamment du genre

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Les biais de genre et leurs conséquences en entreprise
 - ❖ Module 2 : Détecter et déjouer les biais dans le recrutement
 - ❖ Module 3 : Développer un management inclusif au quotidien
- ❖ Activités pédagogiques : Autoréflexion sur ses propres injonctions de genre, exercice pratique de correction d'une offre d'emploi pas assez inclusive, jeu de rôles pour pratiquer l'écoute active et appliquer la méthode GROW avec une collaboratrice, réflexion créative pour interrompre les biais de genre dans le fonctionnement de l'équipe...

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 3h | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : Français et Anglais
 - ❖ Public cible : Managers d'équipe, managers transverses et équipes RH
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 15 participant-es
 - ❖ Personnalisation possible (public cible / environnement)
 - ❖ Tarif : 1350€ HT

Développer son Leadership féminin



Objectifs pédagogiques

- ❖ Mieux se connaître et mieux se comprendre
- ❖ Apprendre à faire son auto-promotion et à s'épanouir professionnellement
- ❖ Adresser les microagressions et les préjugés de genre en entreprise
 - ❖ Préserver son équilibre de vie
- ❖ Réfléchir à ses objectifs professionnels et personnels de court et long terme, en y intégrant les opportunités offertes par les dispositifs internes
- ❖ Développer sa posture d'alliée envers d'autres collaboratrices

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Développer la connaissance de soi avec le MBTI
 - ❖ Module 2 : Faire le point sur sa carrière professionnelle
 - ❖ Module 3 : Booster son développement professionnel
- ❖ Module 4 : Construire un plan de carrière à court, moyen et long terme
- ❖ Activités pédagogiques : Analyse de son profil MBTI, complétion de son SWOT personnel et de son Cahier de réussites, définition d'objectifs de carrière SMART, mise en situation pour adresser un cas de manterrupting, réflexion créative pour mieux communiquer sur son UVP, exercice de priorisation de ses tâches...

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 1 jour (6h) | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : Français et Anglais
 - ❖ Public cible : ouvert à l'ensemble des collaboratrices
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 12 participant-es
 - ❖ Personnalisation possible (public cible)
 - ❖ Tarif : 1950€ HT

Affirmer son Leadership avec confiance

Objectifs pédagogiques

- ❖ Renforcer sa confiance en soi en identifiant ses forces
- ❖ Développer son self-advocacy grâce à des techniques de communication assertive et d'argumentation respectueuse.
 - ❖ S'affirmer face aux biais de genre et aux situations d'invisibilisation en utilisant le DESC et la méthode SBI
- ❖ Contribuer à une culture de collaboration inclusive
- ❖ Accroître sa résilience professionnelle en adoptant un état d'esprit de croissance
- ❖ Développer son rôle d'alliée pour promouvoir l'inclusion et l'empowerment au sein de l'équipe

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Renforcer sa confiance en soi dans un environnement en pleine mutation
- ❖ Module 2 : Développer affirmation de soi et assertivité par la communication
 - ❖ Module 3 : Renforcer sa résilience et mobiliser ses ressources
- ❖ Activités pédagogiques : Rédaction d'un journal « 3C », mise en situation pour poser ses limites et faire un feedback avec les outils DESC et SBI, création d'un guide de la résilience en groupe...

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 2h30 | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : Français et Anglais
- ❖ Public cible : ouvert à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 15 participant-es
 - ❖ Personnalisation possible (public cible / environnement)
 - ❖ Tarif : 1350€ HT

Alléger sa charge mentale : Efficacité & résilience au travail

Objectifs pédagogiques

- ❖ Comprendre les mécanismes de la charge mentale, et leur lien avec l'égalité professionnelle et la QVCT
 - ❖ Analyser sa propre charge mentale
- ❖ Être capable de mieux identifier et adresser son stress au quotidien
- ❖ Savoir mettre en place des méthodes de priorisation, de lâcher-prise et de retour au calme
- ❖ Identifier les leviers permettant de prévenir la surcharge et de favoriser la sécurité psychologique
- ❖ Intégrer la notion d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle comme levier de performance durable

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Mécanisme et composantes de la charge mentale
- ❖ Module 2 : Analyser sa charge mentale et repérer les potentiels déséquilibres
- ❖ Module 3 : Réviser son organisation et sa priorisation pour réguler sa charge mentale
 - ❖ Module 4 : Adresser son stress et pratiquer le lâcher prise pour alléger sa charge mentale
- ❖ Activités pédagogiques : Complétion des cercles de contrôle, d'influence et des préoccupations de Stephen Covey, audit de sa charge mentale, identification de ses tâches à plus haute valeur ajoutée avec la méthode des 5 choix, mise en situation pour recadrer un comportement sexiste, rédaction d'un plan de récupération mentale...

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 1 jour (6h) | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : Français et Anglais
 - ❖ Public cible : ouvert à l'ensemble des collaboratrices
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 12 participant-es
 - ❖ Personnalisation possible (public cible / environnement)
 - ❖ Tarif : 1950€ HT

Atelier de parole Handi'Cap



Objectifs pédagogiques

- ❖ Donner un espace de parole en non-mixité choisie pour les talents en situation de handicap avec la méthode du codéveloppement
- ❖ Favoriser le développement professionnel et le bien-être des talents en situation de handicap
 - ❖ Mieux communiquer sur son handicap
 - ❖ Savoir se valoriser et se défaire d'une potentielle culpabilité liée à ses aménagements de poste
- ❖ Partage de bonnes pratiques entre participant-es pour favoriser l'entraide et le soutien au sein de l'organisation

Thématiques abordées lors de la session de codéveloppement

- ❖ Thématique 1 : Communiquer sur son handicap pour mieux vivre en travail (parler de son handicap, oser demander des ajustements en lien avec son poste de travail, affronter le regard des autres, éduquer ses collègues sur le handicap...)
- ❖ Thématique 2 : Se défaire de la culpabilité liée à son handicap (adresser sa culpabilité en termes de présence et de performance au travail, mais aussi son malaise face à son handicap et la relation à son handicap et son estime de soi, embrasser sa singularité...)
- ❖ Thématique 3 : Mettre en valeur ses talents et sortir des préjugés liés au handicap (faire son auto-promotion et parler de soi, prise de conscience de sa valeur professionnelle...)

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 2h30 | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : Français et Anglais
- ❖ Public cible : ouvert aux collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 20 participant-es
 - ❖ Tarif : 1350€ HT

Croire en soi et s'affirmer pleinement



Objectifs pédagogiques

- ❖ Identifier les freins internes et externes à la confiance en soi
- ❖ Renforcer sa légitimité professionnelle et valoriser ses réussites
 - ❖ Développer une communication assertive et respectueuse
- ❖ Savoir exprimer ses besoins et poser ses limites avec clarté
- ❖ Gérer ses émotions pour mieux réagir face aux situations sensibles ou aux microagressions

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Développer sa confiance en soi
- ❖ Module 2 : S'affirmer avec une communication assertive
- ❖ Activités pédagogiques : Complétion des Colonnes de Beck, création d'un Cahier de réussites, démarrage d'un journal « 3C », mise en situation pour réagir face à une microagression ou un préjugé validiste.

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 2h30 | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : Français et Anglais
- ❖ Public cible : ouvert aux collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 20 participant-es
 - ❖ Tarif : 1350€ HT

Agir pour l'inclusion des talents en situation de handicap

Objectifs pédagogiques

- ❖ Comprendre les notions clés en lien avec le handicap
Identifier les biais et préjugés spécifiques au handicap, ainsi que les mécanismes d'exclusion invisibles
- ❖ Reconnaître les situations du quotidien qui freinent l'inclusion des candidat.es et des talents en situation de handicap, et savoir y réagir de manière constructive.
- ❖ Adopter une posture et des pratiques inclusives
- ❖ S'outiller pour accompagner avec justesse les talents en situation de handicap
- ❖ Se positionner comme allié.e des talents en situation de handicap et interrompre toute forme de validisme

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Introduction aux enjeux du handicap
- ❖ Module 1 : Mieux comprendre les freins à l'inclusion des talents en situation de handicap
 - ❖ Module 2 : Adopter des comportements inclusifs du handicap
- ❖ Activités pédagogiques : Quiz pour mieux comprendre les enjeux liés au handicap, mise en situation pour réagit face à une microagression ou une exclusion liée à des jalousies au sein de l'équipe, mise en situation pour faciliter le retour d'arrêt maladie d'un.e collègue...

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 1h30 | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : Français et Anglais
- ❖ Public cible : ouvert à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 15 participant-es
 - ❖ Personnalisation possible (public cible / environnement)
 - ❖ Tarif : 1250€ HT

Cultiver le vivre ensemble et l'inclusion pour mieux collaborer

Objectifs pédagogiques

- ❖ Comprendre les principes clés de la diversité, de l'inclusion, de l'équité et du vivre ensemble au travail
- ❖ Identifier les freins à l'inclusion et leurs impacts sur les individus et les collectifs
- ❖ Prendre conscience de ses propres biais comme levier de sécurité psychologique
- ❖ Poser un socle commun de coopération fondé sur la confiance, le respect et la reconnaissance
- ❖ Adopter une posture inclusive face aux situations sensibles et aux microagressions
- ❖ Utiliser des outils concrets pour agir en témoin, victime ou allié dans un contexte non inclusif

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Identifier les freins au vivre ensemble et à l'inclusion
 - ❖ Module 2 : Créer un socle commun de coopération
- ❖ Module 3 : Adopter une posture active et inclusive dans les situations sensibles
- ❖ Activités pédagogiques : Mise en situation pour réagir face à une blague sexiste ou à une microagression raciste, audit des règles d'équipe et travail sur la mise en place de la règle des « 3R », interrompre une violence au travail avec la méthode des 5D...

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 3h | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : Français et Anglais
- ❖ Public cible : ouvert à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 15 participant-es
 - ❖ Personnalisation possible (public cible / environnement)
 - ❖ Tarif : 1350€ HT

Manager l'inclusion : Cultiver le vivre ensemble et la coopération

Objectifs pédagogiques

- ❖ Comprendre les enjeux clés de la diversité, de l'inclusion et de la sécurité psychologique dans le rôle managérial.
- ❖ Identifier les freins à l'inclusion et leurs impacts sur la performance et la coopération
 - ❖ Adopter une posture réflexive et garante du cadre inclusif dans l'équipe
- ❖ Instaurer un socle commun de coopération fondé sur le respect, la reconnaissance et la rétroaction
- ❖ Gérer les situations sensibles avec une posture inclusive et les outils adaptés (DESC, feedback, call-in, 5D)
- ❖ Accompagner avec justesse un collaborateur témoin, victime ou auteur de comportements non inclusifs

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Identifier les freins au vivre ensemble et à l'inclusion
- ❖ Module 2 : Créer un socle commun et un environnement inclusif au sein de son équipe
- ❖ Module 3 : Adopter une posture inclusive et recadrer les situations sensibles
- ❖ Activités pédagogiques : Mise en situation pour réagir face à des prises de parole inévitables en réunion (maninterrupting...), réflexion pour mettre en place la règle des « 3R » au sein de l'équipe, exercice pratique pour renforcer l'inclusivité des pratiques managériales, réflexion sur ses propres biais, jeu de rôles pour recadrer un collaborateur faisant une blague sexiste ou raciste...

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 3h | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : Français et Anglais
- ❖ Public cible : Managers d'équipe, managers transverses et équipes RH
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 15 participant-es
- ❖ Personnalisation possible (public cible / environnement)
- ❖ Tarif : 1350€ HT

Culture Clash ou Culture Boost ?

Objectifs pédagogiques

- ❖ Comprendre l'impact des évolutions des normes sociales et générationnelles sur la cohésion et la performance
 - ❖ Identifier et transformer les stéréotypes, biais et incompréhensions en leviers d'innovation et de coopération
- ❖ Développer une culture de sécurité psychologique
 - ❖ Valoriser la complémentarité des talents
- ❖ Élaborer et tester des stratégies concrètes pour intégrer les attentes de la génération Z et des autres générations dans la culture d'équipe sans perdre la cohésion
 - ❖ Ancrer des pratiques inclusives sur la durée

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Décoder et réconcilier les normes sociales
- ❖ Module 2 : Bâtir les fondations de l'inclusion : Pérenniser une culture de la sécurité psychologique
- ❖ Module 3 : Unir les talents : Faire des individualités la force du collectif
 - ❖ Module 4 : Passer à l'action : Développer des stratégies pour une performance inclusive et durable
- ❖ Module 5 : Ancrer l'inclusion au quotidien : Adresser vos challenges pour créer des résultats durables
- ❖ Activités pédagogiques : jeu sur les règles implicites de l'équipe, Baromètre de la sécurité psychologique, cartographie des talents, mise en situation pour adresser des tensions internes, rédaction d'une charte du « travailler ensemble »...

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 2,5 jours (fractionnables en 5 demi-journées) | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : Français et Anglais
 - ❖ Public cible : Managers d'équipe, managers transverses et équipes RH
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 15 participant-es
 - ❖ Personnalisation possible (public cible / environnement)
 - ❖ Tarif : 5250€ HT

Développer la performance collaborative de l'équipe

Objectifs pédagogiques

- ❖ Développer la sécurité psychologique de l'équipe
- ❖ Apprendre à stimuler l'intelligence collective en valorisant toutes les voix
- ❖ Partager une vision claire et inclusive au sein de l'équipe pour aligner les pratiques
- ❖ Stimuler la collaboration et l'entraide en réduisant les inégalités dans les interactions quotidiennes
- ❖ Prévenir et traiter les conflits liés à des stéréotypes, à des différences générationnelles ou à des inégalités de traitement

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Développer la sécurité psychologique au sein de l'équipe
- ❖ Module 2 : Renforcer la conscience collective et la coordination de l'équipe
- ❖ Module 3 : Stimuler l'intelligence collective avec la flexibilité et la créativité
- ❖ Module 4 : Pérenniser une culture de la collaboration au sein de l'équipe
 - ❖ Module 5 : Prévenir et adresser les conflits dans l'équipe
- ❖ Activités pédagogiques : Evaluation de la sécurité psychologique de l'équipe avec le Baromètre de la sécurité psychologique, complétion de la matrice des compétences de l'équipe, jeu de rôles pour réaliser un feedback inclusif avec la méthode « 3 steps », rédaction d'un plan d'action pour renforcer la règle des « 3R », jeu de rôles pour recadrer un comportement d'exclusion...

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 1 jour (6h) – adaptable au format demi-journée | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : Français et Anglais
 - ❖ Public cible : Managers d'équipe et managers transverses
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 15 participant-es
 - ❖ Personnalisation possible (public cible / environnement)
 - ❖ Tarif : 1950€ HT

Agir pour l'inclusion intergénérationnelle

Objectifs pédagogiques

- ❖ Comprendre les notions clés en lien avec l'intergénérationnel
- ❖ Identifier les biais et préjugés liés à l'âge
- ❖ Reconnaître les situations du quotidien qui freinent la collaboration entre générations, et savoir y réagir de manière constructive
- ❖ Adopter une posture et des pratiques inclusives.
- ❖ S'outiller pour accompagner les talents à différents moments de leur parcours professionnel
- ❖ Se positionner comme allié.e des talents et contribuer à un collectif où l'âge devient une richesse partagée

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Introduction aux enjeux intergénérationnels
- ❖ Module 1 : Mieux comprendre les freins à la collaboration et à l'inclusion intergénérationnelles
- ❖ Module 2 : Adopter des comportements inclusifs et favoriser la collaboration intergénérationnelle
- ❖ Activités pédagogiques : Quiz sur les préjugés générationnels, mise en situation pour adresser un cas d'âgisme (manque d'écoute d'un jeune, mise de côté d'une collaboratrice senior...), réflexion créative pour développer le partage intergénérationnel...

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 1h30 | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : Français et Anglais
- ❖ Public cible : ouvert à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 15 participant-es
 - ❖ Personnalisation possible (public cible / environnement)
 - ❖ Tarif : 1250€ HT

Atelier du Vivre Ensemble

Objectifs pédagogiques

- ❖ Identifier les freins invisibles à une coopération fluide et respectueuse
 - ❖ Comprendre les effets des biais relationnels et des microagressions sur le climat d'équipe
- ❖ Développer des réflexes de communication favorisant l'inclusion
 - ❖ Renforcer la sécurité psychologique dans leur environnement de travail
- ❖ Coconstruire des rituels et pratiques pour ancrer une culture du lien au quotidien

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Mieux appréhender les dynamiques du vivre ensemble
- ❖ Module 2 : Identifier et adresser les freins invisibles au vivre ensemble
- ❖ Module 3 : Créer un socle commun au service de la performance collective et de la coopération
 - ❖ Module 4 : Ancrer durablement une culture du lien
- ❖ Activités pédagogiques : Jeu des malentendus, audit des règles implicites de l'équipe, mise en situation pour réagir face à une microagression, réflexion créative pour développer la sécurité psychologique, rédaction d'une charte du vivre ensemble...

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 1 jour (6h) – adaptable au format demi-journée | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : Français et Anglais
 - ❖ Public cible : ouvert à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 15 participant-es
 - ❖ Personnalisation possible (public cible / environnement)
 - ❖ Tarif : 1950€ HT

Mieux communiquer pour mieux collaborer

Objectifs pédagogiques

- ❖ Comprendre les bases de la confiance et savoir la renforcer par une communication claire et alignée.
- ❖ Communiquer avec crédibilité en utilisant une approche factuelle et data-driven
- ❖ Adapter son style de communication selon l'auditoire
- ❖ Améliorer ses relations de travail en tenant compte des biais, des préférences individuelles et culturelles
- ❖ Coopérer avec intelligence émotionnelle grâce à l'écoute empathique et à la gestion des émotions
- ❖ S'affirmer avec assertivité en exprimant ses besoins, en donnant du feedback et en gérant les tensions

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Module 1 : Les bases de la confiance à travers la communication
- ❖ Module 2 : Améliorer sa communication relationnelle pour renforcer ses relations de travail
 - ❖ Module 3 : L'intelligence émotionnelle pour mieux coopérer
- ❖ Module 4 : Développer l'affirmation de soi avec une communication assertive
- ❖ Activités pédagogiques : jeu des malentendus, auto-positionnement sur les 25 compétences émotionnelles de Daniel Goleman, mise en situation dans un conflit où l'un des protagonistes ne prend pas en compte toutes les priorités de sa collègue, jeu de rôles pour émettre un désaccord...)

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 1 jour (6h) | Format : Présentiel ou Distanciel | Langues : Français et Anglais
 - ❖ Public cible : ouvert à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 15 participant-es
 - ❖ Personnalisation possible (public cible / environnement)
 - ❖ Tarif : 1950€ HT

The background is a dense collage of various elements. It features several stylized faces in shades of brown, tan, and orange. Some faces have large, expressive eyes, while others have freckles or are partially obscured. Interspersed among the faces are fragments of newspaper text in a light, sans-serif font. The overall composition is layered and textured, with a warm, earthy color palette.

LES FRESQUES

Liste des Fresques et des jeux ludiques proposés

👉 Fresque de la Diversité

👉 Fresque du Sexisme

👉 Jeu des Mille Pas

👉 Mosaïque du Vivre Ensemble



Fresque de la Diversité

Objectifs pédagogiques

- ❖ Avoir une base commune de définitions et de concepts en lien avec les enjeux de diversité et d'inclusion
- ❖ Mieux comprendre les causes des discriminations, qu'elles soient individuelles, structurelles ou systémiques
- ❖ Ouvrir un espace d'échanges bienveillant autour des questions de discriminations et de diversité
- ❖ Prendre conscience de l'aspect systémique des discriminations, de leur ampleur et de leur reproduction dans les environnements professionnels
 - ❖ Connaître les leviers d'inclusion aux niveaux organisationnel, légal et individuel
- ❖ Donner envie de s'investir concrètement dans une culture plus inclusive

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Tour de cartes afin de mieux comprendre les causes, les conséquences et les actions correctives associées aux discriminations (42 cartes en tout, avec des cartes comme : « Sexe », « Identité de genre », « Egalité », « Equité », « Préjugé », « Discrimination non-intentionnelle », « Biais de confirmation »...)
- ❖ Organisation de temps d'échanges collectifs à chaque tour de cartes et cercle de déclusion final afin d'encourager la mise en action
- ❖ 5 activités en tout : Echelle des impacts pour se positionner individuellement sur des statistiques visant à prendre conscience des discriminations (pourcentage de femmes CEO d'entreprises du Stoxx Exchange 600, ...), illusion d'optique pour comprendre comment fonctionnent nos biais cognitifs, jeu des privilèges...

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 3h | Format : Présentiel | Langues : Français et Anglais
- ❖ Public cible : ouvert à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
- ❖ Nombre de participants : 5 à 10 participant-es pour une table (maximum 2 tables par animation)
- ❖ Matériel nécessaire : tables de travail en sous-groupes (2m x 1m minimum), paperboards, crayons
 - ❖ Tarif : 1700€ HT pour une table, 2500€ HT pour 2 tables

La Fresque de la Diversité en images

👉 Témoignages de participant.es :

<https://www.youtube.com/watch?v=00uhrPfRI8E&t=56s>





Fresque du Sexisme

Objectifs pédagogiques

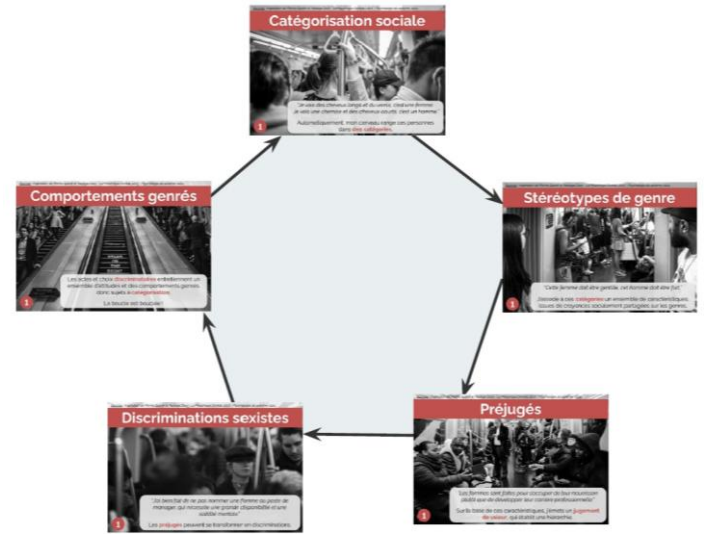
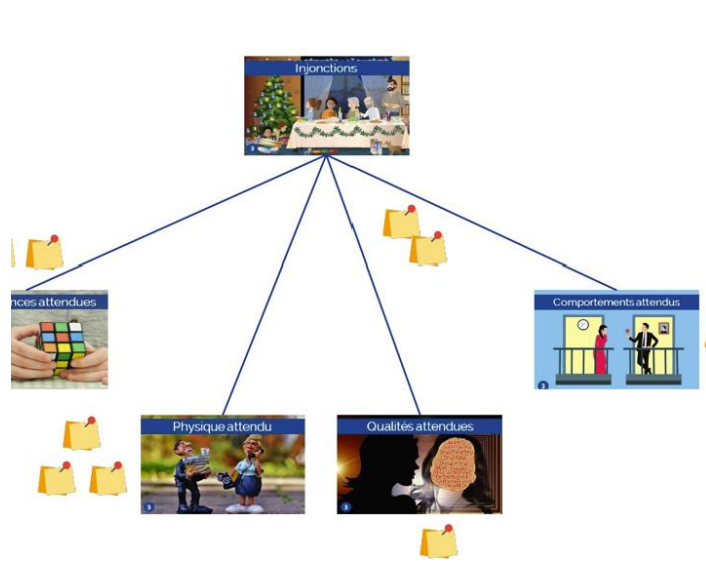
- ❖ Mieux appréhender la mécanique sexiste
- ❖ Apprendre à repérer les biais de genre et le sexisme dans notre environnement quotidien
- ❖ Adresser les préjugés de genre au quotidien
- ❖ Savoir réagir face à une micro-agression
- ❖ Renforcer l'équité entre hommes et femmes

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Tour de cartes afin de mieux comprendre les discriminations de genre et la mécanique sexiste associée, les injonctions liées aux codes de genre, les stéréotypes de genre, les comportements genrés et leurs conséquences.
- ❖ Organisation de temps d'échanges collectifs à chaque tour de cartes
- ❖ Présentation de leviers d'action, afin de faire évoluer nos croyances et adapter nos comportements face aux stéréotypes et aux préjugés de genre
- ❖ Complétion de la mécanique sexiste en se basant sur un exemple de stéréotype de genre, discussion guidée entre participants sur les injonctions genrées, analyse de cas présentant des microagressions et préjugés de genre, et réflexion en sous-groupes pour élaborer des stratégies d'intervention...

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 3h | Format : Présentiel ou distanciel (présentiel recommandé) | Langue : Français
 - ❖ Public cible : ouvert à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
- ❖ Nombre de participants : 5 à 8 participant-es pour une table (maximum 2 tables par animation)
- ❖ Matériel nécessaire : tables de travail en sous-groupes (2m x 1m minimum), crayons, post-its, stylos
 - ❖ Tarif : 1700€ HT



La Fresque du Sexisme en images

👉 Témoignages de participant.es : <https://www.youtube.com/watch?v=D4aikXQImhc>



Le Jeu des Mille pas

Objectifs pédagogiques

- ❖ Sensibiliser aux enjeux de l'égalité femmes-hommes
 - ❖ Identifier et comprendre les freins à l'égalité en découvrant les stéréotypes, biais et inégalités persistantes
 - ❖ Encourager la réflexion critique et l'échange entre participant-es grâce à des mises en situation ludiques et collaboratives.
- ❖ Stimuler l'engagement individuel et collectif en incitant chaque participant-e à formuler des pistes d'action concrètes pour promouvoir l'égalité dans son environnement

Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Mise en situation – Chaque participant-e se voit attribuer une identité fictive (ex. : femme cadre dans une grande entreprise, jeune homme en alternance, mère célibataire, homme senior proche de la retraite, femme en situation de handicap) et se place côte à côte sur une même ligne de départ.
- ❖ Progression par scénarios – L'animateur-riche lit une série d'affirmations ou de situations ; les participant-es avancent ou reculent d'un certain nombre de pas selon que l'affirmation s'applique ou non à leur personnage.
- ❖ Débrief et échanges – Observation des positions finales, partage des ressentis et discussion sur les écarts observés, les inégalités vécues et les leviers pour promouvoir l'égalité.

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 1h30 à 2h | Format : Présentiel | Langue : Français
- ❖ Public cible : ouvert à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
 - ❖ Nombre de participants : 5 à 12 participant-es
 - ❖ Matériel nécessaire : tables de travail en sous-groupes
 - ❖ Tarif : 1500€ HT

Le Jeu des Mille pas en images





La Mosaïque du Vivre Ensemble

Objectifs pédagogiques

- ❖ Prendre conscience des dynamiques du vivre ensemble en entreprise
 - ❖ Identifier et dépasser les freins au vivre ensemble
 - ❖ Renforcer la qualité du dialogue et la compréhension mutuelle
 - ❖ Coconstruire les bases d'une culture commune et inclusive
 - ❖ Faire émerger des leviers d'action concrets pour renforcer la cohésion et la performance collective

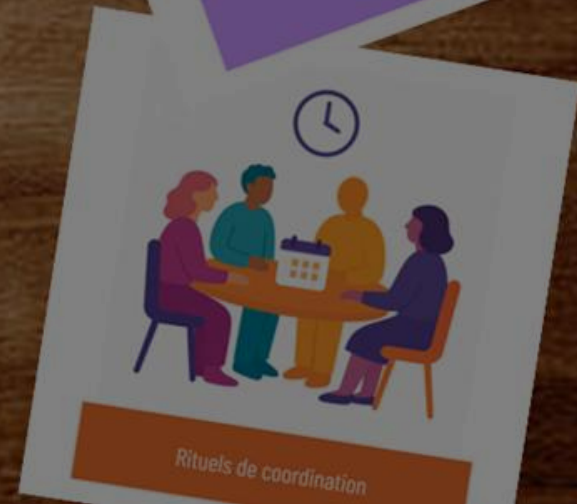
Séquençage et méthodes pédagogiques

- ❖ Une carte = un concept spécifique (biais de similarité, règles informelles, malentendus, posture d'allié-e, etc.)
- ❖ Les participant-es identifient des liens logiques entre les cartes et les agencent collectivement.
- ❖ Chaque tour de cartes est rythmé par une activité interactive qui stimule la créativité collective et ancre les notions clés présentées dans les cartes.
- ❖ Méthodes pédagogiques : travail sur les règles implicites de l'équipe, création de stratégies pour adresser les malentendus les plus fréquents en entreprise, rédaction d'une stratégie de développement de sa propre sécurité psychologique, atelier d'idéation « Les rituels pour vivre et travailler ensemble »....

Modalités pratiques

- ❖ Durée : 3h | Format : Présentiel | Langue : Français
- ❖ Public cible : ouvert à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
- ❖ Nombre de participants : 4 à 9 participant-es pour une table (maximum 2 tables par animation)
- ❖ Matériel nécessaire : tables de travail en sous-groupes (2m x 1m minimum), paperboards, crayons, post-its, stylos
- ❖ Tarif : 1600€ HT pour une table, 2400€ HT pour 2 tables

La Mosaïque du Vivre Ensemble en images





NOS CONFÉRENCES

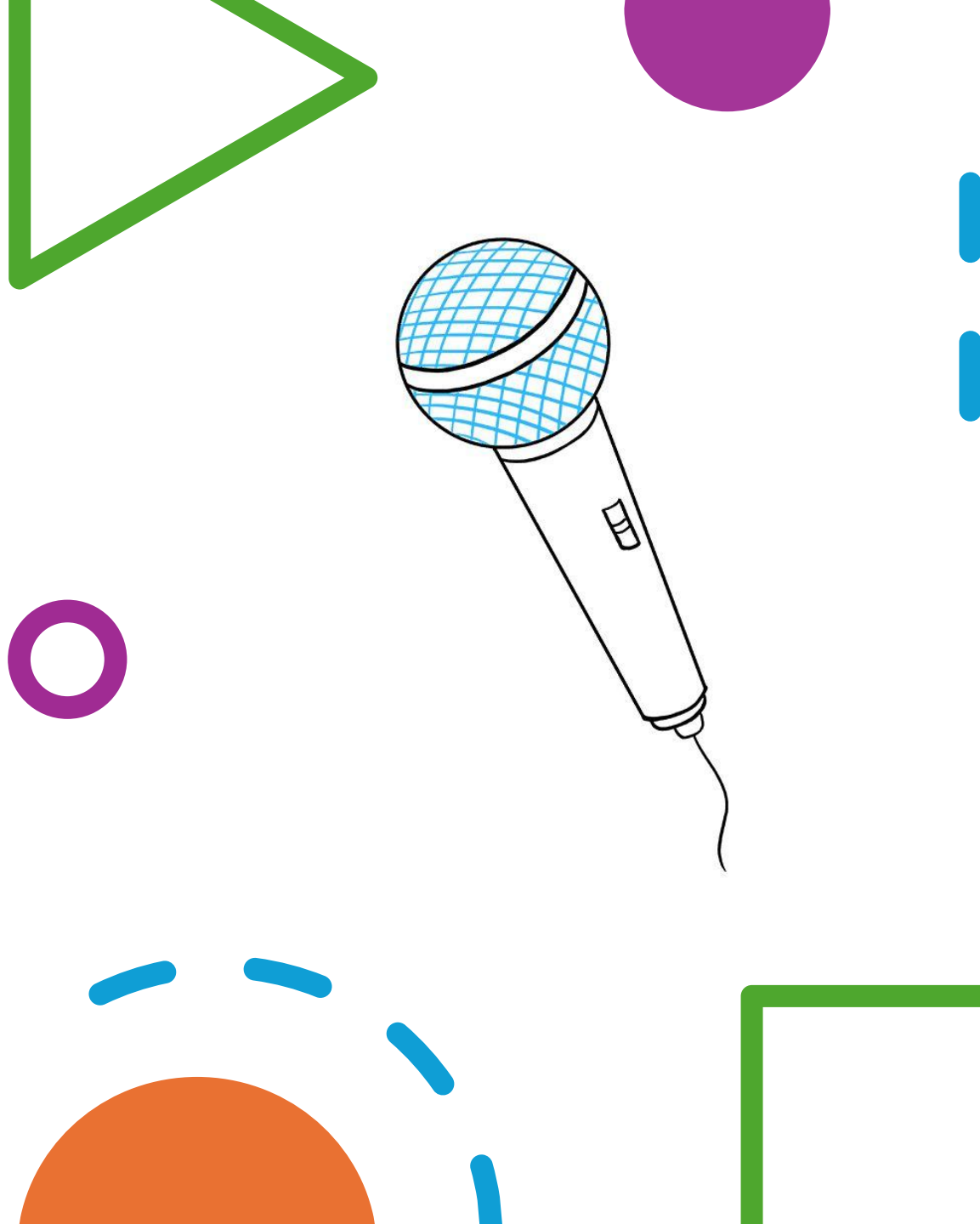
Liste de nos conférences

- 👉 Embrasser la diversité, construire l'inclusion
- 👉 La diversité cognitive comme levier de performance et d'engagement
- 👉 Faire des individualités la force du collectif : Mieux coopérer en valorisant nos différences
- 👉 L'intelligence inclusive : Connecter et tisser du lien entre les salarié.es
- 👉 La Génération Z : De Zappeurs à Accélérateurs
- 👉 Le genre au travail : Comment l'évolution des codes de genre bouscule le milieu professionnel ?
- 👉 Leadership et genre : Comment déjouer nos biais inconscients ?
- 👉 Prévenir et lutter contre les violences au travail
- 👉 Eveiller son plein potentiel au travail
- 👉 Sensibiliser au handicap : Au-delà des préjugés
- 👉 Penser différemment : Accompagner la neurodiversité en entreprise
- 👉 Enjeux de santé mentale en entreprise
- 👉 Anxiété et troubles anxieux : Comment les gérer dans son quotidien professionnel ?
- 👉 Reprendre le travail après un burn-out
- 👉 Accompagner les troubles psychiques en entreprise
- 👉 Appréhender les enjeux d'accessibilité en entreprise
- 👉 Briser les barrières dans l'accès à l'emploi : S'investir pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi
- 👉 Carrières et maladies chroniques : Les stratégies de réussite
- 👉 Pérenniser une culture de la sécurité psychologique en entreprise
- 👉 L'intelligence culturelle au service de la collaboration
- 👉 Booster la coopération intergénérationnelle
- 👉 Bâtir une performance inclusive et collaborative
- 👉 Construire une culture d'allié.es en entreprise
- 👉 Identités et intersectionnalité
- 👉 Vivre ensemble, travailler ensemble, performer ensemble
- 👉 Les clefs du climat relationnel
- 👉 Libérer l'intelligence collective : Dépasser nos biais pour mieux collaborer
- 👉 Mieux se comprendre pour mieux coopérer : Les clés d'une communication apaisée au travail

Modalités et tarifs

👉 Nos conférences sont disponibles au format présentiel et distanciel

👉 Toutes nos conférences sont proposées au prix de 1000€ HT hors frais de personnalisation



Embrasser la diversité, construire l'inclusion

Développer une compréhension des enjeux de diversité et inclusion et identifier des leviers concrets pour bâtir des environnements de travail inclusifs.

La diversité cognitive comme levier de performance et d'engagement

Découvrir les apports de la diversité cognitive et apprendre à transformer les différences de pensée en atout collectif.

Faire des individualités la force du collectif :
Mieux coopérer en valorisant nos différences

Apprendre à valoriser les singularités individuelles pour renforcer la coopération et la performance collective.

L'intelligence inclusive : Connecter et tisser du lien entre les salarié.es

Comprendre les mécanismes de l'intelligence inclusive et explorer comment créer des environnements où la différence est source de richesse et d'échanges, et non d'isolement.

La Génération Z : De Zappeurs à Accélérateurs

Découvrir les spécificités et les attentes de la génération Z, dépasser les stéréotypes et transformer ces talents en moteurs de performance et d'innovation.

Le genre au travail :
Comment l'évolution des codes de genre
bouscule le milieu professionnel ?

Comprendre l'évolution historique et sociale des rôles liés au genre et analyser leurs impacts actuels en entreprise pour favoriser une culture inclusive.

Leadership et genre : Comment déjouer nos
biais inconscients ?

Identifier les biais liés au genre dans le leadership et apprendre à les dépasser pour promouvoir un management plus équitable.

Prévenir et lutter contre les violences au travail

Comprendre les mécanismes des violences sexistes et sexuelles, savoir réagir et mettre en place une posture de prévention et d'action.

Eveiller son plein potentiel au travail

Acquérir des clés pour développer la confiance en soi, dépasser ses freins et mobiliser ses ressources pour atteindre son plein potentiel professionnel.

Sensibiliser au handicap : Au-delà des préjugés

Sensibiliser aux différentes formes de handicap et aux préjugés qui y sont associés afin de renforcer la culture inclusive de l'entreprise et le rôle de chacun-e comme allié-e du handicap au quotidien.

Penser différemment : Accompagner la neurodiversité en entreprise

Comprendre la neurodiversité pour mieux reconnaître et adapter l'environnement de travail aux différentes manières de penser, apprendre et interagir – et ainsi favoriser l'inclusion des profils neurodivergents, parfois concernés par une situation de handicap.

Enjeux de santé mentale en entreprise

Mieux comprendre les enjeux de santé mentale au travail pour prévenir l'épuisement, renforcer la résilience individuelle et collective, et adapter durablement l'environnement professionnel aux situations pouvant relever du handicap psychique.

Anxiété et troubles anxieux : Comment les gérer dans son quotidien professionnel ?

Comprendre les mécanismes de l'anxiété et ses impacts au travail pour mieux identifier ses signaux d'alerte, adopter des stratégies de régulation émotionnelle et renforcer sa sécurité psychologique au quotidien.

Reprendre le travail après un burn-out

Accompagner le retour au travail après un épuisement professionnel en consolidant ses repères, en adaptant son environnement et en développant des pratiques de résilience favorisant un équilibre durable.

Accompagner les troubles psychiques en entreprise

Comprendre les différents types de troubles psychiques, leurs impacts au travail et les leviers d'accompagnement pour créer un environnement sécurisant et favoriser le maintien durable dans l'emploi.

Appréhender les enjeux d'accessibilité en entreprise

Comprendre les différentes dimensions de l'accessibilité – physique, numérique et cognitive – pour favoriser l'autonomie, l'équité et la participation de toutes et tous, et faire de l'accessibilité un levier d'inclusion durable.

Briser les barrières dans l'accès à l'emploi :
S'investir pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi

Identifier les freins à l'emploi des personnes en situation de handicap et découvrir les leviers collectifs et individuels pour favoriser leur recrutement, leur intégration et leur évolution professionnelle.

Carrières et maladies chroniques : Les stratégies de réussite

Explorer les enjeux liés aux maladies chroniques en milieu professionnel et partager des stratégies concrètes d'adaptation, de dialogue et de réussite durable pour les salarié-es et leurs managers.

Pérenniser une culture de la sécurité psychologique en entreprise

Comprendre les fondements de la sécurité psychologique et savoir instaurer des pratiques et comportements qui renforcent la confiance et l'engagement.

L'intelligence culturelle au service de la collaboration

Comprendre les piliers de l'intelligence culturelle et mieux appréhender les schémas culturels les plus fréquents en entreprise, afin de faciliter la collaboration interculturelle

Booster la coopération intergénérationnelle

Décrypter les clivages et les préjugés entre générations pour mieux comprendre leurs attentes respectives, dépasser les incompréhensions et transformer la diversité générationnelle en levier de coopération et de performance collective.

Bâtir une performance inclusive et collaborative

Comprendre comment la diversité des profils, des idées et des parcours renforce la performance collective, et apprendre à créer des environnements où chacun·e peut contribuer pleinement.

Construire une culture d'allié.es en entreprise

Explorer le rôle et les comportements des allié·es dans la lutte contre les discriminations et apprendre à agir concrètement pour soutenir l'inclusion au quotidien.

Identités et intersectionnalité

Mieux comprendre la pluralité des identités et les effets croisés des discriminations pour promouvoir une culture organisationnelle réellement équitable et inclusive.

Vivre ensemble, travailler ensemble, performer ensemble

Comprendre la dynamique du vivre ensemble en entreprise, identifier les freins qui entravent la coopération et activer les leviers individuels, collectifs et organisationnels pour mieux travailler et performer ensemble.

Les clefs du climat relationnel

Identifier les dimensions clés d'un climat relationnel positif et savoir les mobiliser pour améliorer la qualité des interactions professionnelles.

Libérer l'intelligence collective : Dépasser nos biais pour mieux collaborer

Comprendre comment les biais impactent la collaboration et acquérir des outils pour développer l'intelligence collective.

Mieux se comprendre pour mieux coopérer : Les clés d'une communication apaisée au travail

Identifier les différents styles de communication, leurs impacts sur les relations professionnelles, et mettre en place les leviers d'une communication claire, bienveillante et assertive pour prévenir les tensions, renforcer la confiance et fluidifier la coopération au quotidien.

An illustration of two hands shaking in a firm grip. The hand on the left is colored in a dark purple/maroon hue and is outlined with a thick black line. The hand on the right is colored in a mustard yellow/gold hue and is outlined with a thick blue line. The background consists of a repeating pattern of light grey and beige triangles pointing towards the center. The text 'CONSEIL RH' is written in a bold, white, sans-serif font, centered over the point where the two hands meet.

CONSEIL RH

PHASE
D'AUDIT

Etat des lieux de la Politique D&I

Diagnostic de la gouvernance, des processus RH et de la conformité des processus en place
Etudes de perception
Analyse des leviers et des freins en lien avec les enjeux D&I

REVUE DE
PROCESS

Perfectionnement des Processus RH

Recommandations liées à votre ATS et à votre SIRH
Pistes d'amélioration de vos politiques Diversité et Handicap
Proposition de pratiques managériales inclusives

FEUILLE
DE ROUTE

Plan d'actions Diversité, Inclusion et Handicap

Élaboration d'une feuille de route stratégique D&I
Conception et formalisation de politiques et de processus D&I
Labellisations AFNOR Diversité et Égalité Professionnelle

CRÉATION
DE
CHARTRE

Accompagnement à la rédaction d'une Charte de la Diversité ou du Vivre Ensemble

Co-construction de la vision et des engagements D&I de l'entreprise
Animation d'ateliers participatifs pour impliquer les équipes
Rédaction et structuration d'une charte claire, alignée avec la stratégie D&I et les valeurs de l'entreprise
Conseils pour le déploiement, la communication et le suivi de la charte

À bientôt !

Merci d'avoir parcouru ce catalogue !



✨ Si vous souhaitez :

- Explorer comment développer l'inclusion au sein de votre organisation
- En savoir plus sur nos ateliers et accompagnements sur les enjeux DEIB et vivre ensemble
- Ou tout simplement échanger sur vos enjeux d'équipe ou de culture managériale...

Contactez-nous directement :

✉ chloe.sady@boostmytalents.fr / +33 6 61 94 38 94

🌐 <https://boostmytalents.fr/>

📅 Réservez un échange ici : <https://calendly.com/boost-my-talents/agenda-chloe>

Au plaisir de construire avec vous des environnements de travail plus humains, plus fluides... et plus efficaces.

BMIT

Suivez-nous sur :

