



Forum régional  
de l'immigration  
de Lanaudière

## Marie-Christine Drolet

**Faire de la diversité un atout : cultiver  
la complémentarité des individus  
au sein de votre communauté**

Avec la participation financière de :

Québec 

Organisateur :

 Lanaudière  
Économique



Présidente  
Atmanco



## Objectif de la diversité

**Créer un environnement** où chacun.e peut prospérer, et où la diversité est non seulement tolérée, mais également célébrée.



# Ses avantages

**Attraction**  
des  
talents

**Rétention**  
des talents

**Meilleure** productivité  
/performance  
organisationnelle

**Réduction**  
des  
conflits

**Amélioration**  
du climat de  
travail

**Renforcement**  
du sentiment  
d'appartenance

**Croissance**  
plus rapide

**Augmentation**  
de l'innovation

**Rayonnement** positif  
de l'entreprise

**Attirer les talents** issus de la diversité  
et contribuer à diminuer les effets de la  
pénurie de main d'œuvre.



# Qu'est-ce que la **diversité** ?

C'est **d'ouvrir l'espace aux personnes qui ont des marqueurs spécifiques**, souvent liés à la discrimination.



# Que veut dire **discriminer** ?

**Discriminer** une personne, c'est la **traiter différemment** en raison de ses caractéristiques personnelles ET **l'empêcher d'exercer ses droits**.

Au Québec, **14 motifs de discrimination sont interdits** :

**Race**

**Couleur**

**Origine ethnique**

**Langue**

**Religion**

**Orientation sexuelle**

**Identité ou expression de genre**

**Handicap**

**Grossesse**

**État civil**

**Âge**

**Sexe**

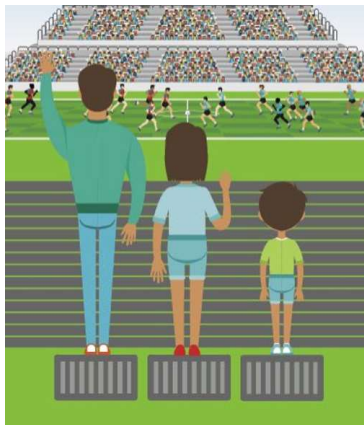
**Convictions politiques**

**Condition sociale**



# Égalité

Considérer que toute personne est **égale** face à une situation ; **peu importe sa situation.**



# Équité

Offrir à toute personne **ce dont elle a besoin** pour pouvoir s'épanouir pleinement, en considérant ses **besoins** et les **privilèges** qui sont en jeu. Considérer que toute personne est **unique**. Les besoins et les privilèges sont pris en compte pour offrir le nécessaire pour qu'une personne s'épanouisse.





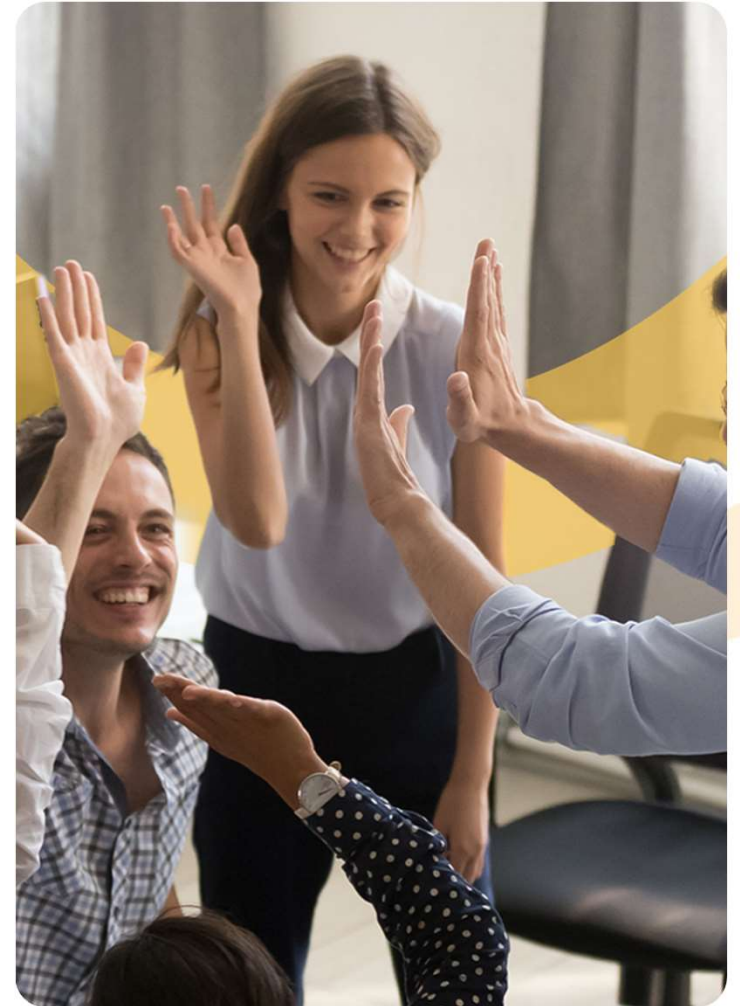
## Inclusion

Créer un environnement et une culture au sein desquels chaque personne ou groupe se sent **accueilli, respecté, valorisé et soutenu**. Cela demande un effort actif vers **l'accès équitable à l'espace** et de valoriser et mobiliser les personnes historiquement exclues.



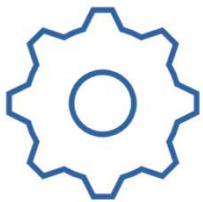
## Notion du « **Safe Space** »

C'est un environnement dans lequel chacun se **sent à l'aise** et **en sécurité** pour s'exprimer et participer pleinement, sans avoir la crainte d'être discriminé.e, harcelé.e ou blessé.e émotionnellement.





# Quels sont les critères pour avoir un « Safe Space »?



Compétences  
**valorisées** et  
**mobilisées**



Tous.tes ont  
**une voix** et  
**une place**



**Priorisation**  
de personnes  
concernées  
par le sujet



**Opinions**  
**différentes**  
encouragées



**Partage**  
**équitable** de  
l'espace



# Biais inconscients

Ce sont des mécanismes cognitifs utilisés pour **catégoriser l'énorme quantité d'informations** utilisant certaines catégories de stéréotypes. Les biais, qu'ils soient de nature positive ou négative, ont une incidence directe sur nos **perceptions** (attitudes, stéréotypes, motivations) qui se **manifestent à notre insu** (pas une mauvaise intention) et peuvent générer **des comportements discriminatoires**.



## FONCEUR

- Vitesse
- Efficacité, efficience

## RIGOUREUX

- Structure, organisation
- Contrôle

## AMBASSADEUR

- Relations

# À quoi êtes-vous sensible ?

## INVESTIGATEUR

- Expertise
- Recherche, données

## CRÉATIF

- Nouveauté
- « Fun »

## BIENVEILLANT

- Aider les autres
- Impact sur les gens



# Biais inconscients

## Pièges :

- Chercher constamment à confirmer ce qu'on sait déjà.
- Croire que les autres pensent comme nous.
- « Qui se ressemble s'assemble »

## Déconstruire ses biais :

- S'éduquer sur les biais possibles.
- Reconnaître ses biais.
- Agir sur ses biais.
- Accueillir l'inconfort.



# Miser sur la diversité des talents dans votre communauté

Associe quelques membres de ta communauté à un style.

Confiance de s'affirmer  
(demander, insister, dire non)  
Obtenir des résultats rapidement  
Prendre des risques



Planification  
Organisation  
Méthodes et processus

Relations  
Réseautage  
Communication  
Rassembler les gens



Apprentissage  
Analyse  
Observation  
Compréhension

Innovation  
Création  
Improviser dans l'urgence  
Réinventer les façons de faire



Entraide  
Empathie  
Bienveillance



# Attitude d'un milieu inclusif

Les **attitudes** suivantes sont **primordiales à adopter** à tous les niveaux hiérarchiques pour rendre son milieu inclusif. C'est une responsabilité **individuelle** et **collective**.

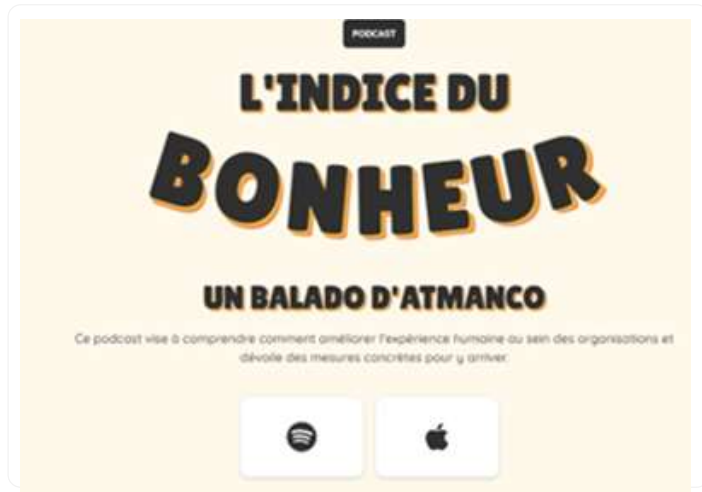
**Ouverture** à la différence

**Curiosité** de découvrir ce qui est différent

**Respect des autres**, quel que soit leur bagage, race, religion, sexe... Avoir une attitude de non-jugement envers les autres



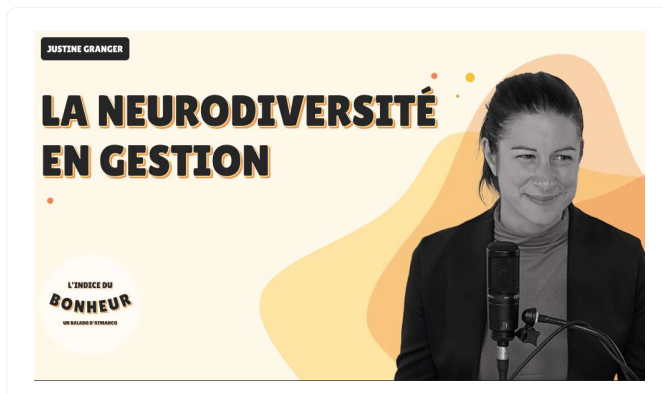
**Continuez vos apprentissages...**



## Ressources



<https://Inkd.in/ezvPaNwW>



<https://atmanco.com/fr/ressources/podcasts/neurodiversite-en-gestion/>



<https://atmanco.com/fr/ressources/podcasts/deficit-d-attention-au-travail-minimiser-les-impacts-et-maximiser-le-potentiel-de-chacun/>







## Engagement d'une entreprise qui veut rendre son milieu inclusif

Quand on parle d'un milieu inclusif, il faut être prêt non seulement à trouver la **main d'œuvre** pour combler les différents postes, mais aussi à préparer le **milieu de travail pour qu'il soit inclusif**.

Afin de bien préparer le milieu, il est important de revoir toutes les étapes du **processus d'embauche**, de **l'accueil et l'intégration de l'employé en entreprise**.

Si nous prenons le cas des **personnes immigrantes**, il faut être conscient que chacun a sa propre **identité, parcours migratoire et bagage antérieur**. Tous ces éléments sont à prendre en considération.



# Comment rendre son milieu inclusif ?

- **Ralentir et repenser les stratégies et processus.** Il faut reculer pour mieux avancer.
- Travailler sur la **gestion du changement.**
- **Préparer les milieux** et les personnes à tous les niveaux hiérarchiques (formation de base EDI, sensibilisation à l'ouverture à la diversité...). Cela prend du leadership et de l'ouverture au changement de la part de la direction.





## Comment rendre son milieu inclusif ?

- **Transformer la culture de l'entreprise** et y intégrer les valeurs de diversité et d'inclusion.
- **Ne pas tomber dans l'aveuglement** et nier l'existence de toute forme de discrimination. Avoir de l'humilité et du courage managérial pour parler des « vraies affaires » et éviter de voir certains groupes comme étant meilleurs.



# Bonnes pratiques :

## Le recrutement diversifié, inclusif et attractif

- 1 **Affichage du poste** : Varier les endroits pour l'affichage, permettre aux gens d'appliquer rapidement et immédiatement (ex. en ligne et via leur cellulaire).
- 2 **Tri des C.V. reçus** : Le tri manuel donne la possibilité de voir le potentiel.
- 3 **Tests de sélection** : Prévoir plus de temps au besoin (neurodiversité, maîtrise de la langue...).



# Bonnes pratiques :

## Le recrutement diversifié, inclusif et attractif

5

**Sélection** : Faire attention aux biais, avoir une grille neutre, validée par plusieurs personnes.

6

**Communication claire** : S'assurer que la personne a bien compris les attentes et les différentes clauses du contrat.

7

**Description du poste** : Écriture épicène et inclusive (même chose à l'oral), donner les chiffres importants en lien avec la diversité (p. ex. : « nous sommes 400 employé.es de 20 origines ethniques différentes »); indiquer que les candidatures diversifiées sont encouragées.



# Accueil et intégration

## 1. Préparer l'équipe

Formation de base en EDI, biais, privilèges, communication interculturelle

## 2. Formation de la personne

À la tâche, à la culture de l'entreprise, associée au domaine, francisation en entreprise au besoin

## 3. Accompagnement de la personne

Pairage, mentorat, système d'ange gardien, suivis réguliers



## Pistes pour le maintien en emploi et l'inclusion professionnelle

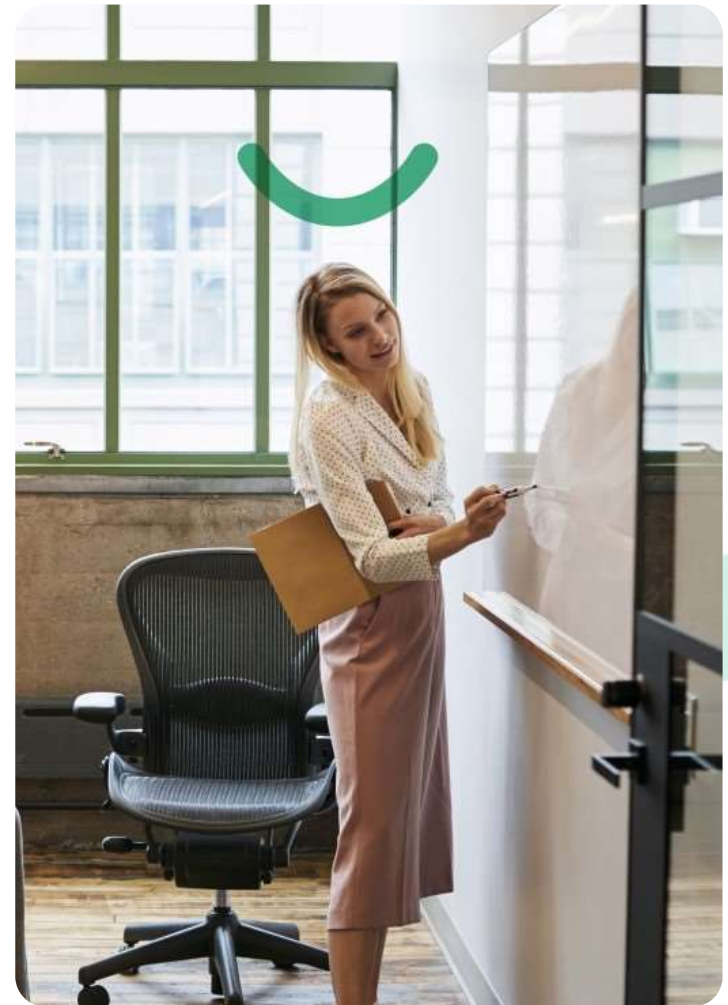
Voici quelques **pistes** pour favoriser le **maintien en emploi et l'inclusion professionnelle** :

- Offrir un milieu de travail qui **respecte** la personne issue de la diversité par une sensibilité à sa vision du monde, à ses valeurs et à ses besoins.
- **Préparer et impliquer les gestionnaires** et les employé.e.s.



# Pistes pour favoriser le maintien en emploi et l'inclusion professionnelle

- Avoir une **communication ouverte**, claire qui valide les sens et ne laisse pas place à des interprétations.
- Faire des interventions qui mettent en œuvre certains principes de **l'approche interculturelle**.
- Créer des **espaces propices au dialogue...**





# Références

- **Égalité, équité, inclusion** : <https://edi.uqam.ca/lexique/equite/>
- **Concepts-clés en inclusion** : <https://www.ulaval.ca/equite-diversite-inclusion/concepts-cles-en-edi>
- **Motifs de discrimination** : <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/motifs-discrimination.html>
- **« Safe Space »** : <https://www.rdrpeel.org/how-to-create-safer-spaces-that-foster-mutual-understanding-respect-and-growth/>
- **Biais inconscients** : [https://www.usherbrooke.ca/edi/fileadmin/sites/edi/Feuillelet\\_final.pdf](https://www.usherbrooke.ca/edi/fileadmin/sites/edi/Feuillelet_final.pdf)



## Références (suite)

- **Rendre son milieu de travail plus inclusif** : <https://effet-a.com/conseils/comment-rendre-votre-milieu-de-travail-plus-inclusif-des-leaders-vous-partagent-leurs-conseils/>
- **Importance d'un milieu de travail inclusif** : <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/why-is-diversity-inclusion-in-the-workplace-important#:~:text=workplace%20is%20important.-.More%20than%20policies%2C%20programs%2C%20or%20headcounts%2C%200equitable%20employers%20outpace,more%20commitment%20from%20their%20employees>
- **L'EDI, un levier pour la croissance** : <https://dec.canada.ca/fr/ressources-et-outils/lequite-la-diversite-et-linclusion-des-leviers-pour-votre-croissance/>



# Références (suite)

- Référence Diagnostic d'entreprise
  - <https://aperian.com/inclusive-behaviors-inventory/>
- Formations LUMIE données par le Centre Génération Emploi (CGE)
  - Présentation de Tina Pranjić et Dahlia Jiwan
  - Présentation de Nisrin AL Yahya
  - Présentation de Martine Lafrance, Martine Lafrance



# Mise en place d'un projet diversité et inclusion avec AtmanCo

1

## Analyse statistique

Obtention et analyse des données de l'entreprise  
**(Entreprise)**

2

## Mesure des perceptions des employé(e)s et des leaders

Vérification de l'alignement  
**(Entreprise)**

3

## Meilleures pratiques d'inclusion

Identification et mise en place  
**(Entreprise)**

4

## Formation aux sur la Connaissance de soi en lien avec la diversité

Évaluation psychométrique  
**(Employé.e.s)**

5

## Formation : Leadership inclusif

Évaluation de 22 comportements observables associés à la compétence de Leadership inclusif  
**(Gestionnaires)**

6

## Conférence

Faire de la diversité un atout : cultiver la complémentarité des individus au sein de votre communauté  
**(Employé.e.s)**

7

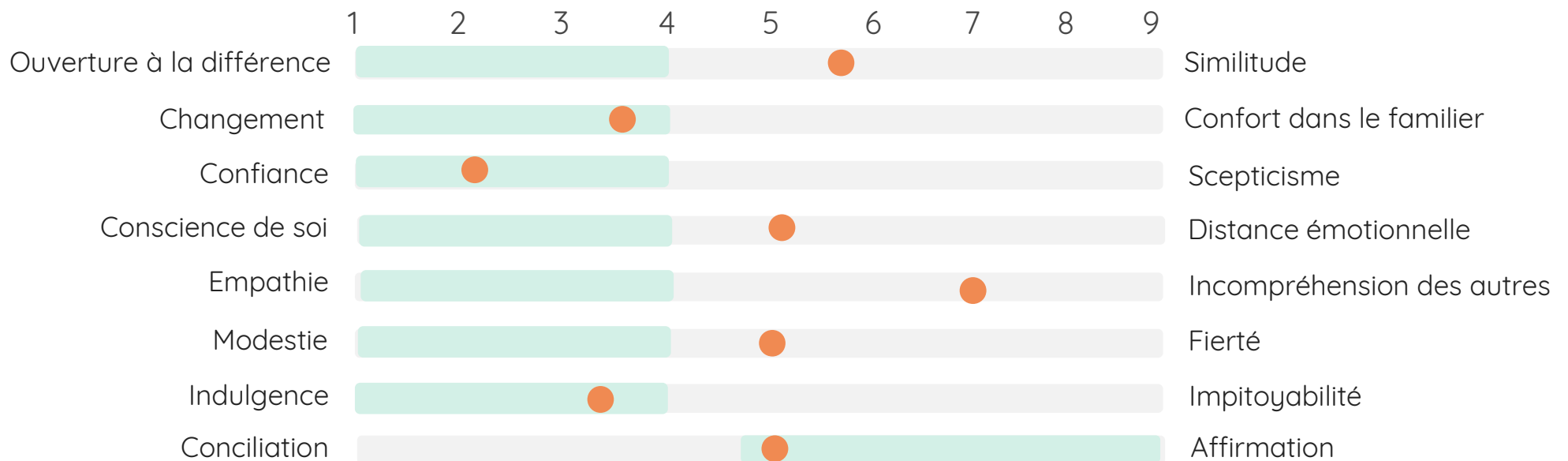
## Ressources et développement **(Employé.e.s)**



## Formation (Employé.e.s)

# Développer des comportements plus inclusifs

Évaluation psychométrique de l'ensemble des employé.e.s et leaders + session de Connaissance de soi et des caractéristiques de sa personnalité en lien avec l'EDI et la gestion du changement.



## Formation (Gestionnaires)

# Favoriser le développement du leadership inclusif

Évaluation des gestionnaires sur 22 comportements observables associés à la compétence Leadership inclusif

### Conscience de soi

- Sait remettre en cause ses biais et préjugés.
- ...

### Apprentissage continu

- Recherche des informations supplémentaires pour s'assurer de bien comprendre un sujet, problématique ou situation dans son équipe en lien avec la diversité et l'inclusion.
- ...

### Compréhension des dynamiques humaines

- Cherche à comprendre les objectifs et enjeux de différents groupes d'individus, et identifie ce qui est important pour eux.
- ...



## Formation (Gestionnaires)

# Leadership inclusif

Évaluation de 6 sous-compétences  
des gestionnaires

- ✓ Résultats individuels
- ✓ Moyenne de l'ensemble des gestionnaires

### Sous-compétences :

Apprentissage continu

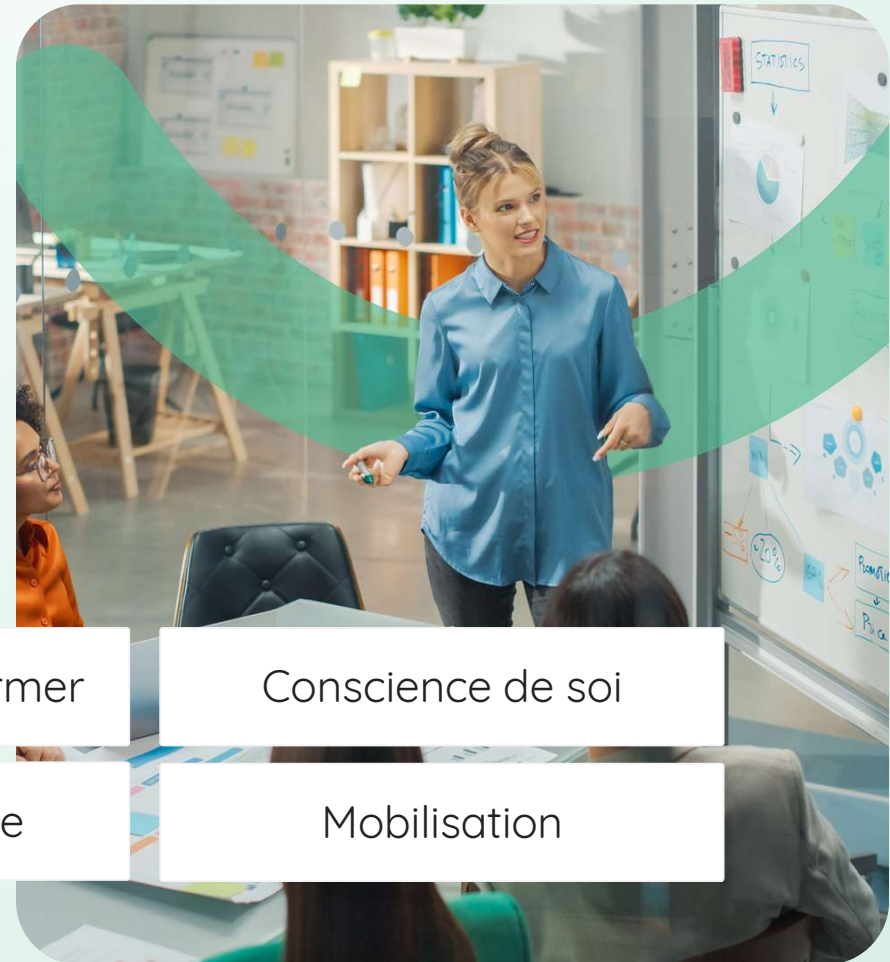
Confiance de s'affirmer

Conscience de soi

Compréhension des  
dynamiques humaines

Climat d'échange

Mobilisation



## Résultats individuels

# Leadership inclusif

4.0

Compétence

## Sous-compétence

Apprentissage continu

4.2

Compréhension des dynamiques humaines

3.8

Climat d'échange

4.2

## Comportements observables

3.5

Encourage les autres à partager leurs idées, leurs opinions, leurs besoins et leurs problèmes.

4.0

Facilite l'expression de points de vue et de besoins différents.

5.0

Encourage les autres à collaborer et à partager leurs connaissances pour atteindre leur objectif.

Confiance de s'affirmer

4.1

Conscience de soi

4.0

Mobilisation

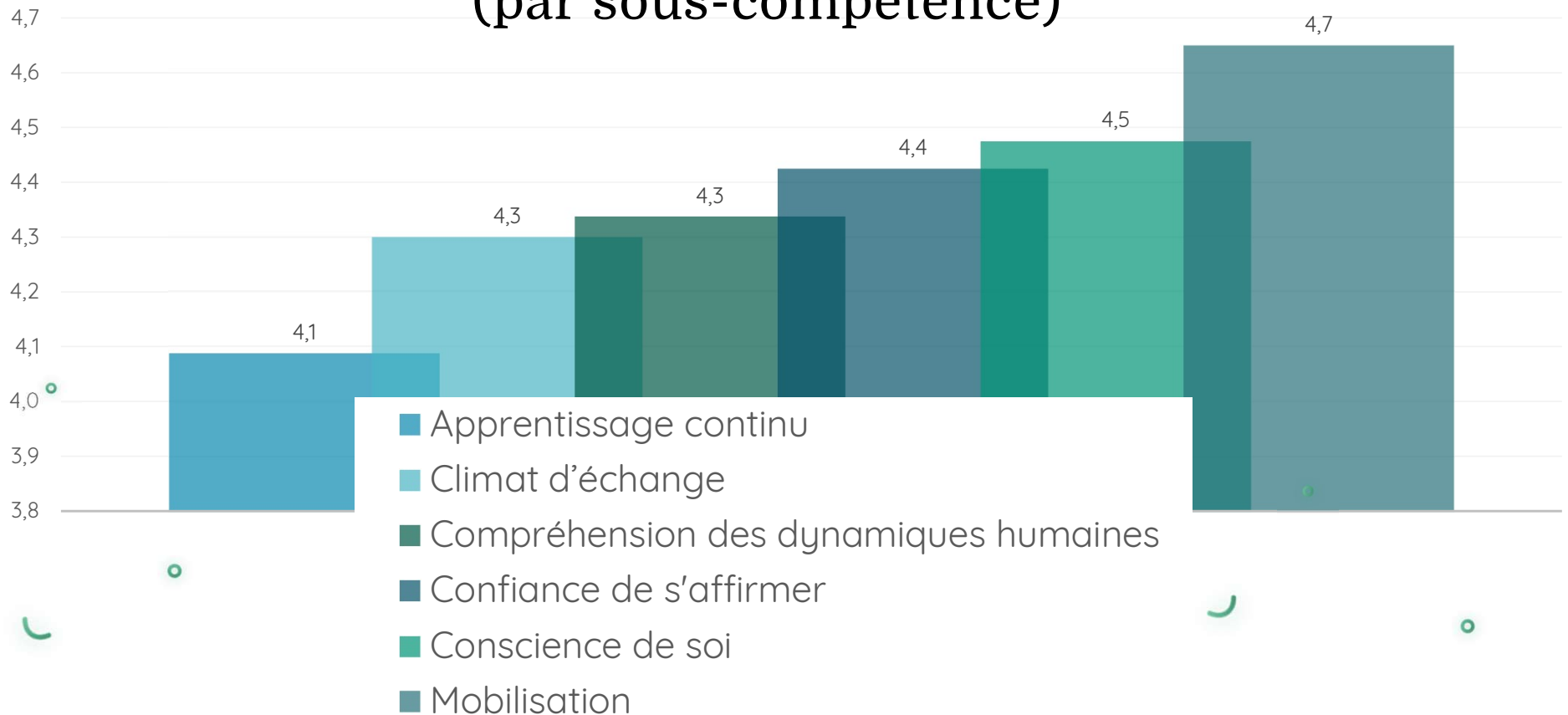
3.7





Moyenne de l'ensemble des gestionnaires


# Niveau de maîtrise du Leadership inclusif (par sous-compétence)



# À propos

## AtmanCo


Fondée sur la science des données et la psychométrie, AtmanCo offre une solution axée sur les talents pour vous aider à recruter, gérer et développer vos plus précieux.

  
**+1,500**  
clients  
satisfaits

  
Utilisée dans  
**+25 pays**

  
**100% Canadienne**  
Développée au  
Canada

  
**12 ans**  
de validation  
et de R&D

  
Disponible en  
**6 langues**  
(bientôt 8)



# Sélectionnez vos talents selon le meilleur « fit global »



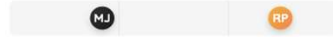
+250

⚠ Besoin de supervision

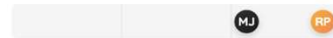
## Fit avec le poste

Analysez l'aptitude à l'emploi en utilisant les compétences et les indicateurs de performance

Spontanéité Organisation



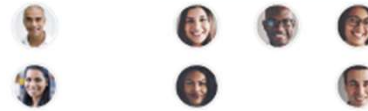
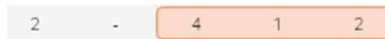
Stabilité Défi



## Fit avec le gestionnaire

Révélez la dynamique et la compatibilité entre les employés et les gestionnaires.

Svision stratégique



## Fit avec l'équipe

Comparez un candidat avec l'ADN global des équipes et voyez sa complémentarité

Travail d'équipe 3

Imputabilité 6

## Fit avec la culture

Voyez dans quelle mesure vos candidats correspondent à la culture de votre organisation



## Guide d'entrevue

Générez des guides d'entrevue personnalisés pour vos candidat(e)s afin d'ajouter de la structure et de l'objectivité à votre processus d'embauche.



# Mobilisez vos employés et consolidez votre équipe avec les Styles de personnalité

AMBASSADEUR

RIGOUREUX

CRÉATIF

FONCEUR

BIENVEILLANT

INVESTIGATEUR

Charline Leblanc  
Responsable de Marque

Style dominant  
Investigateur

Créer à l'aide Réviser

Investigateur 32% Fonceur 28% Ambassadeur 18% Rigoureux 22%



Style	Membres
RIGOUREUX	4 membres
INVESTIGATEUR	4 membres
CRÉATIF	7 membres

Ralph Edwards, Jerome Bell, Gestionnaire Marvin McKinney, Cody Fisher, Bessie Cooper, Arlene McCoy, Robert Fox, Leslie Alexander



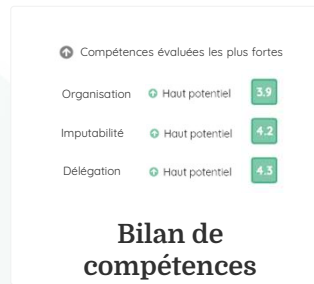
# Supportez vos projets de développement des compétences de vos employés

## Potentiel + observé



Évaluations

Bénéficier d'évaluations identifiant les talents naturels et les comportements observables.



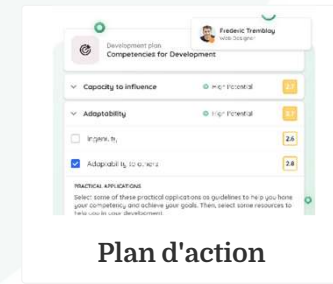
Bilan de compétences

Obtenir en un coup d'œil les compétences maîtrisées et celles qui doivent être développées.



Tête à tête employé-gestionnaire

Créer des échanges constructifs en comparant les résultats : leader vs. son/sa dirigeant(e)



Plan d'action

Transformer les objectifs en actions et permettre à ses dirigeants de s'approprier leur plan de développement.

+500 objectifs et conseils



Développer les compétences et atteindre les objectifs stratégiques ciblés grâce à de nombreuses réflexions, mises en action et ressources (lectures, vidéos, podcasts, boîtes à outils, etc.) qui vous sont intelligemment attribuées.



# Développez vos questionnaires avec le Coach Virtuel intelligent

Apprentissage dans l'action pour :

- développer les compétences relationnelles de vos gestionnaires
- favoriser l'intégration et la mobilisation de vos employés.



Connaître



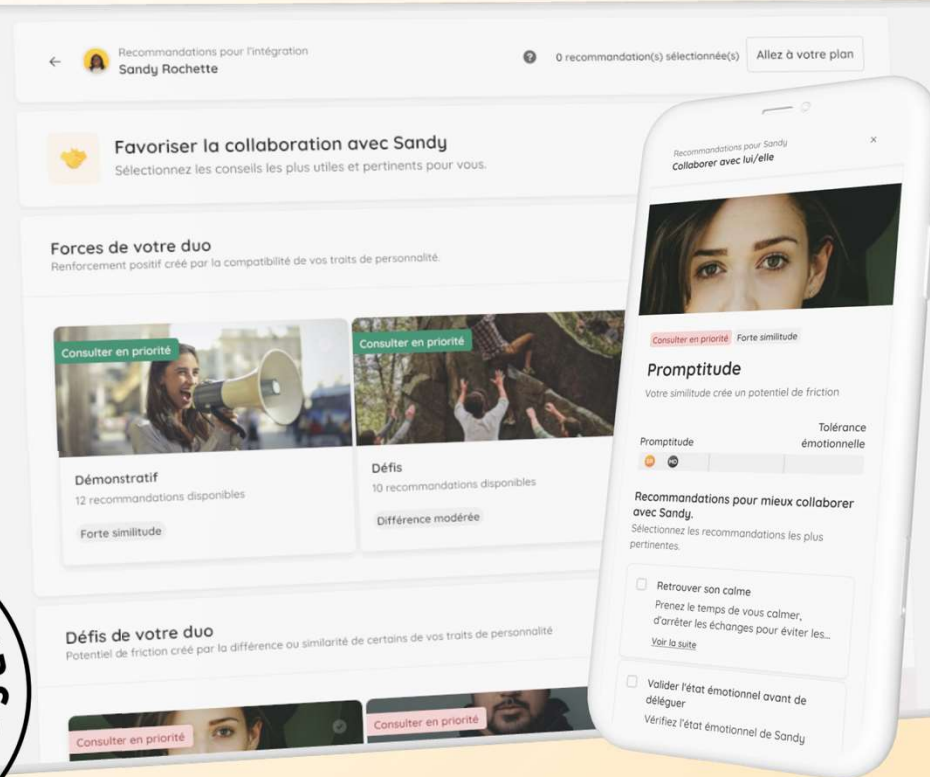
Collaborer



Motiver






Développer



# 7 expériences uniques

Des expériences personnalisées pour accompagner les équipes RH et les gestionnaires dans leurs défis de **sélection**, de **mobilisation** et de **développement** des talents.

-  Psychométrie
-  Module de développement
-  Coach virtuel



