

# Développer des politiques RH favorisant l'inclusion et l'équité

Dans un contexte marqué par des mutations sociétales profondes et une prise de conscience croissante des enjeux liés à la diversité, l'inclusion et l'équité deviennent des éléments clés de la performance et de la pérennité des organisations.

Les établissements sanitaires et médico-sociaux, en première ligne face aux défis de la santé et du bien-être de la population, ne sont pas épargnés par ces enjeux. Créer un environnement de travail inclusif et équitable est non seulement un impératif moral, mais également un facteur déterminant pour attirer et retenir les meilleurs talents, améliorer la qualité des soins et renforcer la confiance des patients.

La formation "Développer des politiques RH favorisant l'inclusion et l'équité" s'inscrit dans cette dynamique et offre aux responsables RH des établissements sanitaires et médico-sociaux les outils et les compétences nécessaires pour relever ces défis.

Cette formation leur permettra de:

- Contribuer à créer un environnement de travail plus juste et plus respectueux pour tous les collaborateurs, favorisant ainsi leur bien-être et leur engagement.
- Attirer et retenir les meilleurs talents, en particulier les jeunes générations qui sont de plus en plus sensibles aux questions d'inclusion et d'équité.
- Améliorer la qualité des soins et renforcer la confiance des patients.
- Participer à la construction d'une société plus inclusive et plus juste.

En participant à cette formation, les responsables RH des établissements sanitaires et médico-sociaux feront un pas décisif vers un avenir plus inclusif et plus équitable pour tous.

## Objectifs

Objectifs pédagogiques:

- Comprendre les enjeux de l'inclusion et de l'équité dans le domaine des ressources humaines
- Maîtriser les concepts clés liés à la diversité, l'inclusion et l'équité
- Identifier les obstacles à l'inclusion et à l'équité au sein des établissements sanitaires et médico-sociaux
- Développer des politiques RH favorisant l'inclusion et l'équité
- Mettre en œuvre des actions concrètes pour promouvoir l'inclusion et l'équité au sein des établissements
- Évaluer l'impact des politiques RH sur l'inclusion et l'équité

## Le + de la formation

Des mises en situation réalistes et des exercices pratiques pour une meilleure appropriation des acquisitions.

### Public concerné et pré-requis

Responsables RH des établissements sanitaires et médico-sociaux

### Programme

- Introduction à la formation : Présentation des objectifs, du contenu et de la méthodologie
- Les enjeux de l'inclusion et de l'équité dans le domaine des ressources humaines
- Les bénéfices de l'inclusion et de l'équité pour les organisations et les individus
- Les risques liés à la discrimination et au manque d'inclusion
- Le cadre juridique relatif à l'inclusion et à l'équité
- Concepts clés liés à la diversité, l'inclusion et l'équité
- La diversité : Définition, types de diversité
- L'inclusion : Définition, principes clés de l'inclusion
- L'équité : Définition, principes clés de l'équité
- Identifier les obstacles à l'inclusion et à l'équité au sein des établissements sanitaires et médico-sociaux
- Les biais inconscients
- Les stéréotypes
- Les préjugés
- Les pratiques discriminatoires
- Développer des politiques RH favorisant l'inclusion et l'équité
- Les éléments clés d'une politique RH inclusive et équitable
- Exemples de politiques RH inclusives et équitables
- Atelier : Mettre en œuvre des actions concrètes pour promouvoir l'inclusion et l'équité au sein des établissements – Réflexions collectives et proposition de plan d'action
- Recrutement et sélection
- Formation et développement
- Promotion et mobilité professionnelle
- Conditions de travail et rémunération
- Lutte contre le harcèlement et les discriminations
- Évaluer l'impact des politiques RH sur l'inclusion et l'équité
- Indicateurs de mesure de l'inclusion et de l'équité
- Collecte et analyse de données

- Communication des résultats et actions d'amélioration

## Votre intervenant

DRH ou directeur consultant

## Notre démarche

- Apprentissage par la pratique: Ateliers, simulations, jeux de rôle
- Apports théoriques: Exposés, présentations PowerPoint
- Échanges et réflexions: Discussions en groupe
- Études de cas: Analyse de situations concrètes.

## Livrables

En parallèle des exercices et autres annexes pédagogiques distribués au cours de la formation, chaque stagiaire se verra mettre à disposition un accès à des ressources documentaires :

- Un livret pédagogique qui pourra être utilisé après la formation comme un guide/aide-mémoire
- Des ressources documentaires, une bibliographie et une webographie

Ces éléments permettront, à l'issue de la formation, de faciliter une restitution des éléments clés à retenir auprès de l'équipe ou d'un supérieur hiérarchique (outils d'aide à la diffusion de l'information).

## Evaluation

La présence à l'ensemble des séances de formation est nécessaire pour l'atteinte des objectifs de la formation. Les stagiaires et l'intervenant seront ainsi tenus de signer une feuille d'émargement pour chaque demi-journée de formation suivie.

Les compétences seront évaluées au fur et à mesure de la formation afin de valider leur acquisition. Les connaissances seront quant à elles évaluées par un quiz de fin de formation.

Les appréciations des participants seront recueillies à l'issue de la session et à froid au bout de 3 mois via un questionnaire approprié.

Nous solliciterons également les appréciations des référents de la structure commanditaire au bout dans les 6 mois qui suivent la formation.

## Inter

**Durée :** 14h **Jours :** 2 jours

**Tarif :** 840€ - Déjeuner offert

## paris

**Date(s) :**

- 2 et 3 Avril 2026

- 3 et 4 Septembre 2026

## Intra

**Durée :** Adaptable selon vos besoins

**Tarif :** Devis personnalisé sur demande

[Demande de contact](#)

[Demande de devis](#)

[Pré-inscription](#)

Dernière modification le 23 décembre 2025 à 10h38

---

FORMAVENIR PERFORMANCES  
139 avenue Jean Jaurès - 75019 PARIS  
01 53 19 80 30  
contact@formavenir-performances.fr