



ASSOCIATION FRANÇAISE DES MANAGERS DE LA DIVERSITÉ

Le laboratoire d'idées

SENSIBILISER. EXPÉRIMENTER. MOBILISER

Un laboratoire d'idées : la diversité par infusion

Les politiques diversité conduites dans les organisations visent à prévenir les discriminations, promouvoir l'égalité, favoriser un management inclusif et, par conséquent, améliorer les conditions de travail de tou·te·s et chacun·e·s. Ainsi, l'ensemble des salarié·e·s des organisations bénéficie, directement ou indirectement, de la mise en œuvre de ces politiques.

Pourtant, elles et ils n'ont pas toujours le sentiment que ces dispositifs les concernent, voire n'ont pas connaissance de leur existence ou de leur teneur. Or, l'engagement de chacun·e est la condition essentielle pour construire une organisation pleinement inclusive et respectueuse de tou·te·s.

L'expérience concrète marque plus que la théorie !

Pour cette raison, afin de mobiliser chaque salarié·e en faveur de la diversité et de l'inclusion au sein de leur organisation, l'AFMD a conçu un format de sensibilisation qui permet non seulement de comprendre et d'apprendre, mais surtout d'expérimenter les bénéfices du management de la diversité.

Par une mise en œuvre innovante du *lean learning*, **notre laboratoire d'idées** propose de s'appuyer sur des proximités inattendues et sur la dynamique de la prospective pour susciter la prise de conscience et la mise en action des participant·e·s.

Ainsi, en expérimentant, au cours du laboratoire d'idées, les politiques diversité du futur, les participant·e·s seront ensuite à même de les infuser au sein de leurs organisations.

**A quoi ressemblera le management
de la diversité demain ?
Venez le vivre pour le savoir !**

Avant le laboratoire d'idées

Le laboratoire d'idées réunit trois ou quatre organisations membres de l'AFMD autour d'un projet commun.

Identification des besoins

Une réunion de préparation permet aux organisations commanditaires de **présenter leurs attentes**. L'AFMD rassemble ainsi les thématiques qui seront traitées lors de l'événement.

Définition du cadre

Les organisations participantes **fixent également les objectifs** du laboratoire lors de cette réunion : la journée a-t-elle pour but de sensibiliser les participant·e·s au management de la diversité ou de permettre la prise de conscience du rôle de chacun·e dans le management de la diversité ? Cette journée servira-t-elle à faire émerger des projets/actions diversité spécifiques ?

Réflexion prospective

Avec l'aide de ses partenaires expert·e·s, l'AFMD **lie les objectifs des organisations participantes et les réflexions prospectives**. Ainsi, l'association transforme les besoins des mandataires en problématiques à résoudre par les participant·e·s.

Rencontres stimulantes

L'AFMD invite dix à quinze personnes extérieures aux organisations commanditaires à participer à la journée de laboratoire d'idées, afin de **bousculer l'entre-soi professionnel**. Elle fait appel à ses partenaires associatifs pour choisir ces invité·e·s.

Pendant le laboratoire d'idées

La méthode de formation utilisée pour le laboratoire d'idées est inspirée du *lean learning*, méthode rendue célèbre notamment par le *Lego serious play*. Cette méthode est un **processus de facilitation qui réveille l'imagination**, et qui permet de communiquer et de **faire face à des défis complexes et abstraits**, en utilisant le matériel créatif mis à disposition pour construire des métaphores et raconter un récit (*storytelling*).

Elle comprend trois moments :

Learn

1

Comme pour un hackathon, la journée commence par une ou plusieurs prises de parole qui guideront le travail. Ces présentations, proposées par l'équipe AFMD, par un·e expert·e des organisations mandataires, ou encore par des expert·e·s bénévoles, ont pour but de **faciliter la compréhension des objectifs de la journée** par les participant·e·s en apportant une base de connaissances et des repères sur les sujets de la diversité (historique de la diversité, sexisme, racisme, etc.).

Apply

2

Les participant·e·s sont réparti·e·s par groupes de six ou sept, en fonction de leurs âge, genre et situation professionnelle, de telle façon que **chaque groupe reflète au mieux la diversité de la société française**. Guidé par des « règles du jeu », chaque groupe travaille de façon dynamique et ludique autour du thème de la journée.

Reflect

3

À la fin de la journée, chaque groupe présente ses réflexions, son parcours et les solutions développées. L'échange qui en découle peut alors être guidé vers **la mise en œuvre concrète** des actions proposées par chaque groupe. Enfin, chaque participant·e, individuellement, est invité·e à réfléchir sur son expérience de la journée.

Après le laboratoire d'idées

Une réunion est organisée avec les organisations adhérent·e·s mandataires pour faire le point sur les retombées de l'événement.

Les apprentissages attendus ont-ils été réalisés ?
Un changement à court/moyen terme a-t-il été observé chez les participant·e·s ?
Quelles actions sont envisagées à l'échelle de l'organisation à la suite du laboratoire d'idées ?



Vos bénéfices

Pour les participant·e·s :

- Gagner en connaissance sur la non-discrimination, la diversité, l'inclusion ;
- Se mobiliser sur un sujet qui les concernent ;
- S'informer sur les thématiques qui sont portées par leur organisation ;
- Augmenter leur réseau ;
- Avoir un rôle dans la dynamique des politiques diversité.

Pour les organisations participantes :

- Mobiliser les collaborateurs et les autonomiser ;
- Former les participant·e·s en leur donnant des clés de lecture et des idées d'action ;
- Transmettre de façon innovante la démarche diversité ;
- Faire avancer les sujets hors direction des RH ;
- Coopérer avec d'autres organisations engagées.



Un laboratoire d'idées en bref

Une journée

Des moments
de pause et de
rafraîchissement



Trois à quatre
organisations
adhérentes,
avec jusqu'à dix
participant·e·s
par organisation

Deux
interventions
didactiques
d'expert·e·s

Dix à quinze
participant·e·s
d'organisations
partenaires
(associations,
écoles...)

Trois mises
en situation et
activités créatives
+ résolution
de problèmes

Et aussi pour stimuler la créativité



- Des cartes à jouer originales
 - Des paperboards
 - Des feutres
- Et beaucoup de post-it... !



Formats et tarifs

Le laboratoire d'idées est l'application d'un modèle d'animation inédit aux préoccupations, priorités et problèmes spécifiques des organisations commanditaires.

FORMAT 1

**Une demi-journée
axée sur le versant
sensibilisation**

Coût : 1 300 €
par organisation.

Chaque organisation peut
faire participer jusqu'à dix
personnes.

FORMAT 2

**Une journée
consacrée à la
sensibilisation et
à la résolution de
problème**

Coût : 2 000 €
par organisation.

Chaque organisation peut
faire participer jusqu'à dix
personnes.

Le laboratoire d'idées est un format innovant, efficace et, par conséquent, exigeant. Il s'appuie sur la coconstruction d'un projet par tou-te-s les participant-e-s. C'est la dynamique collective qui donne toute sa valeur à l'expérience. Il est donc absolument nécessaire que toutes les personnes inscrites soient effectivement présentes le jour de l'événement.



Pour en savoir plus, vous pouvez contacter

Marie Beaurepaire | cheffe de projets
mbeaurepaire@afmd.fr | 01 84 79 24 15

En savoir plus sur l'AFMD

Fondée en 2007, l'AFMD est une association d'intérêt général créée par des managers soucieux et soucieuses de gérer au mieux la diversité de leurs collectifs de travail.

Réseau, espace d'échanges et laboratoire d'idées, elle réunit aujourd'hui 125 organisations (entreprises, institutions, collectivités, associations, grandes écoles et universités) mobilisées en faveur d'un cadre de travail inclusif et respectueux de chacun·e.

L'AFMD et ses membres s'appuient sur les résultats de la recherche scientifique et la pratique quotidienne des professionnel·le·s pour travailler sur différentes thématiques en lien avec la transformation des fonctions managériales et la prévention des discriminations en milieu professionnel.

Le partage, l'excellence et l'audace portent les publications et les outils qui sont issus de cette co-construction, ensuite mis à la disposition du plus grand nombre.

Interlocutrice de référence, l'AFMD dédie son savoir-faire et ses compétences à :

- **Guider** : accompagner les professionnel·le·s responsables de la diversité et les organisations adhérentes dans la compréhension des enjeux ;
- **Outiller** : donner aux organisations adhérentes et aux responsables diversité les moyens d'améliorer leurs plans d'action et leurs pratiques professionnelles ;
- **Anticiper** : engager des actions spécifiques pour faire face aux grandes évolutions de la société impactant le milieu professionnel et construire un avenir meilleur ;
- **Mobiliser** : impliquer les managers dans la lutte contre les discriminations et engager les parties prenantes en faveur du management de la diversité ;
- **Représenter** : relayer la voix des adhérent·e·s engagé·e·s dans le management de la diversité auprès des différentes instances.