



Formation au leadership régénérateur

Module 4

Développé par Wisamar | 2026

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.



Ökologisches Denken!

Überlegen Sie gut, bevor Sie etwas ausdrucken, ob es wirklich notwendig ist. Falls etwas gedruckt werden muss, sollten Sie sich vorher überlegen, wo Sie es drucken lassen (z. B. in einer lokalen Druckerei, bei einer umweltfreundlichen Online-Druckerei usw.), auf welchem Papier (z. B. Recyclingpapier, Kunstrasenpapier, andere Alternativen zu herkömmlichem weißen Papier) und mit welchen Farben.

Lasst uns unsere Umwelt schützen!

4. Sensibilisation aux biais et prise de décision inclusive

Réfléchir à ses valeurs personnelles, à ses hypothèses et à ses préjugés inconscients.

par Wisamar

4.1 Introduction

Sujets et concepts clés

Ce module aborde la réflexion sur les biais inconscients et leur gestion dans une perspective intersectionnelle et l'applique au contexte de la prise de décision par les dirigeants, les gestionnaires et les éducateurs sur le lieu de travail.

Thème du module :

Ce module explore comment les valeurs personnelles, les présupposés et les biais inconscients influencent la prise de décision en matière de leadership et dans les interactions professionnelles quotidiennes. Contrairement aux modules précédents, axés sur l'organisation dans son ensemble, celui-ci met l'accent sur les individus au sein de l'organisation – et plus particulièrement sur les dirigeants – et leur rôle personnel dans la mise en place de pratiques inclusives. Il est pertinent car les dirigeants, les gestionnaires et les enseignants prennent régulièrement des décisions qui affectent le recrutement, le feedback, la délégation, la collaboration et l'inclusion, souvent sous pression et avec des informations incomplètes. Adoptant une perspective intersectionnelle, le module invite les participants à une réflexion critique sur les biais et les privilèges grâce à des exercices de réflexion guidée. Ces exercices visent à aider les participants à identifier et à comprendre leurs propres schémas de pensée et de comportement, et à utiliser ces connaissances pour prendre des décisions plus conscientes et équitables. Ce module est résolument pratique et encourage les participants à appliquer directement leurs apprentissages à leur contexte de travail quotidien.

Concepts clés :

Biais inconscients : Les biais inconscients désignent les attitudes automatiques, les stéréotypes ou les raccourcis mentaux qui influencent notre perception, notre interprétation et notre jugement des personnes et des situations, souvent inconsciemment. Ces biais peuvent affecter les décisions même chez les personnes qui valorisent consciemment l'équité et l'inclusion.

Intersectionnalité : L'intersectionnalité désigne un cadre analytique qui examine comment de multiples catégories sociales — telles que le genre, la race, la classe sociale, la sexualité et autres — interagissent et se chevauchent pour façonner les expériences de privilège et de désavantage des individus au sein des systèmes de pouvoir et d'inégalité.

Conscience : La conscience fait référence à la reconnaissance et à la compréhension conscientes de ses propres perceptions, hypothèses, préjugés et comportements, ainsi que de leur impact sur les autres et sur les processus de prise de décision, notamment dans les contextes sociaux et professionnels.

Privilège : Le privilège désigne les avantages non mérités dont bénéficient certaines personnes en raison de leur position sociale ou de leur identité, notamment le sexe, l'origine ethnique, la classe sociale, le handicap, l'âge ou le niveau d'instruction. Prendre conscience des privilèges permet aux dirigeants de comprendre que nous ne partons pas tous du même point.

Inclusion : L'inclusion consiste à créer des environnements où les personnes de diverses origines se sentent respectées, valorisées et capables de contribuer pleinement. Elle va au-delà de la simple représentation et se concentre sur la participation, le sentiment d'appartenance et l'influence.

Prise de décision inclusive : La prise de décision inclusive est un processus qui prend activement en compte différents points de vue et réduit les obstacles inconscients. Elle vise à rendre les décisions plus équitables, transparentes et efficaces.

Réflexion : La réflexion est le processus d'examen de ses propres pensées, réactions et comportements. Dans ce module, la réflexion aide les participants à prendre conscience de l'influence de leurs propres biais sur leurs choix de leadership.

Positionnalité : La positionnalité décrit comment les identités sociales, les expériences, les valeurs et la place d'une personne au sein de la société façonnent sa perception, sa compréhension et ses interactions avec le monde. Elle est liée au pouvoir et aux privilèges, car des facteurs tels que le genre, l'origine ethnique, la classe sociale, le niveau d'éducation ou l'âge peuvent influencer les perspectives, les opportunités et l'accès aux ressources selon les contextes.

Objectifs généraux

Ce module vise à sensibiliser aux biais inconscients et à leur impact sur le leadership et la prise de décision, à encourager une réflexion critique sur ses valeurs, ses présupposés et ses privilèges, et à renforcer les pratiques de leadership inclusives et équitables. Il a également pour objectif d'aider les participants à appliquer des stratégies tenant compte des biais dans des situations professionnelles concrètes et à promouvoir un leadership durable et responsable au sein d'équipes et d'organisations diversifiées.

Objectifs d'apprentissage

À l'issue de ce module, les participants seront capables de :

Connaissance

- Décrivez le concept de biais inconscient et expliquez sa pertinence dans le contexte du leadership.
- Identifier les formes courantes de biais dans les situations de prise de décision quotidiennes.
- Expliquez l'importance d'une prise de décision inclusive pour des organisations diversifiées et durables.

Compétences

- Réfléchir à leurs propres perspectives, réactions et modes de prise de décision.
- Analysez comment les biais peuvent influencer les pratiques de leadership telles que le recrutement, le feedback, la délégation et la résolution des conflits.
- Mettre en œuvre des stratégies pratiques pour réduire l'influence des préjugés dans les contextes professionnels.
- Évaluer le caractère inclusif de leurs propres processus décisionnels.

Attitudes

- Faites preuve d'ouverture d'esprit envers la diversité des perspectives et des expériences.
- Développer une conscience critique de leurs propres hypothèses et biais potentiels.
- S'engager à prendre des mesures concrètes pour renforcer les pratiques de leadership inclusif.

Ressources

Collins, P. H. (2019). *Intersectionality as Critical Social Theory*.

https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8127482/pdf/41296_2021_Article_490.pdf

Cottam, R. (2024, June 27). *What is the wheel of privilege?* Rachel Cottam.

<https://rachelcottam.com/2024/06/27/what-is-the-wheel-of-privilege-and-power/>

Nelson, T. A. (2023). Complementing intersectionality pedagogy with a missing component—Positionality. *Journal of Management Education*, 47(3), 324–337.

<https://doi.org/10.1177/10525629221150029>

Nalty, K. (2016). *Strategies for confronting unconscious bias*. Kathleen Nalty Consulting LLC.

<https://kathleennaltyconsulting.com/wp-content/uploads/2016/05/Strategies-for-Confronting-Unconscious-Bias-The-Colorado-Lawyer-May-2016.pdf>

Universal Design for Learning Virtual Learning Strategies. (n.d.). *Positionality & intersectionality*. eCampusOntario Pressbooks. [4.2: Positionality and Intersectionality – Universal Design for Learning \(UDL\) for Inclusion, Diversity, Equity, and Accessibility \(IDEA\)](#)

Staats, C. (2016). *Understanding implicit bias: What educators should know*. Kirwan Institute. https://www.aft.org/sites/default/files/ae_winter2015staats.pdf

4.2 Activités

Activité 1 : Bingo

Objectifs d'apprentissage :

- Apprenez à vous connaître de manière informelle et interactive.
- Identifier les expériences partagées et les forces cachées au sein du groupe
- Réfléchissez aux différentes formes de leadership, de collaboration et de conscience de soi.
- Reconnaître la diversité des perspectives, des compétences et des parcours professionnels
- Instaurer la confiance et créer des liens au sein de l'environnement d'apprentissage

Procédure et méthodes :

Procédure	Format de groupe	Matériels	Temps
L'animateur distribue les grilles de bingo et explique les règles : le but est de compléter une ligne de cinq cases (horizontalement, verticalement ou en diagonale). Les participants se déplacent dans la salle et se posent des questions en fonction des affirmations inscrites dans les cases. Chaque case contient une affirmation à laquelle on peut répondre par « oui » ou « non ». Si une personne répond « oui », elle peut inscrire son nom dans la case correspondante. Chaque nom ne peut être utilisé qu'une seule fois par ligne. Le premier joueur à compléter une ligne de cinq cases crie « Bingo ! ».	travail de groupe	Cartes de bingo	2 min
Les participants circulent librement dans la salle, s'approchent les uns des autres et posent des questions pour trouver des correspondances avec les affirmations de leur feuille. L'animateur dynamise les échanges en circulant et en encourageant les participants à changer de partenaire s'ils restent trop longtemps avec la même personne.			8 min

BINGO POUR FAIRE CONNAISSANCE



...a refusé une opportunité pour préserver son bien-être.	...a une pratique créative en dehors du travail.	...a déjà animé un atelier.	...a remis en question les idées reçues sur la réussite.	...est en train de redéfinir la réussite.
...parle plus de trois langues.	...a dû garder une distance émotionnelle avec des collègues.	...a guidé ou aidé quelqu'un.	...a tiré un enseignement important d'un échec.	...aime vraiment les débats d'actualité.
...a transformé une difficulté personnelle en force.	...a un talent que la plupart des participants ignorent.	...a lancé un projet avant de se sentir tout à fait prêt(e).	...a du mal à demander de l'aide.	...préfère écouter plutôt que parler en groupe
...préfère la coopération à la compétition.	...a une force sous-estimée dans l'évaluation de la performance.	...a accompagné une équipe dans l'incertitude ou le changement.	...a besoin de silence ou de repos pour donner le meilleur.	...a transmis des savoirs de façon informelle.
...se sent ressource(e) après un moment de solitude.	...a délibérément ralenti son rythme de travail.	...a du mal à reconnaître ses réussites.	...a changé de voie professionnellement au moins une fois.	...aime donner des retours constructifs.



BINGO POUR FAIRE CONNAISSANCE



...a guidé ou aidé quelqu'un.	...a une force sous-estimée dans l'évaluation de la performance.	...a déjà animé un atelier.	...a remis en question les idées reçues sur la réussite.	...est en train de redéfinir la réussite.
...aime donner des retours constructifs.	...a dû garder une distance émotionnelle avec des collègues.	...a refusé une opportunité pour préserver son bien-être.	...a tiré un enseignement important d'un échec.	...a du mal à demander de l'aide.
...a transformé une difficulté personnelle en force.	...a un talent que la plupart des participants ignorent.	...a lancé un projet avant de se sentir tout à fait prêt(e).	...aime vraiment les débats d'actualité.	...préfère écouter plutôt que parler en groupe
...préfère la coopération à la compétition.	...a délibérément ralenti son rythme de travail.	...a accompagné une équipe dans l'incertitude ou le changement.	...a changé de voie professionnelle au moins une fois.	...a transmis des savoirs de façon informelle.
...se sent ressource(e) après un moment de solitude.	...a une pratique créative en dehors du travail.	...a du mal à reconnaître ses réussites.	...a besoin de silence ou de repos pour donner le meilleur.	...parle plus de trois langues.



BINGO POUR FAIRE CONNAISSANCE



...a guidé ou aidé quelqu'un.	...a une force sous-estimée dans l'évaluation de la performance.	...a déjà animé un atelier.	...a remis en question les idées reçues sur la réussite.	...a un talent que la plupart des participants ignorent.
...a refusé une opportunité pour préserver son bien-être.	...a dû garder une distance émotionnelle avec des collègues.	...aime donner des retours constructifs.	...a tiré un enseignement important d'un échec.	...a du mal à demander de l'aide.
...parle plus de trois langues.	...est en train de redéfinir la réussite.	...a lancé un projet avant de se sentir tout à fait prêt(e).	...aime vraiment les débats d'actualité.	...préfère écouter plutôt que parler en groupe
...préfère la coopération à la compétition.	...a délibérément ralenti son rythme de travail.	...a accompagné une équipe dans l'incertitude ou le changement.	...a changé de voie professionnelle au moins une fois.	...a transmis des savoirs de façon informelle.
...a du mal à reconnaître ses réussites.	...a une pratique créative en dehors du travail.	...se sent ressourcé(e) après un moment de solitude.	...a besoin de silence ou de repos pour donner le meilleur.	...a transformé une difficulté personnelle en force.



Activité 2 : Questionnaire éclair

Objectifs d'apprentissage :

- Réfléchissez spontanément à votre niveau actuel de conscience des biais.
- Identifier les schémas personnels en matière de prise de décision et d'inclusion
- Résumer ses premières impressions et suppositions sur soi-même
- Établir un point de référence personnel pour une réflexion ultérieure
- Comparer les points de vue individuels par le biais d'échanges entre pairs

Procédure et méthodes :

Procédure	Format de groupe	Matériels	Temps
L'animateur explique que les participants commenceront par remplir individuellement un court questionnaire. Ce questionnaire est destiné à une réflexion personnelle et il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Ensuite, les participants pourront partager les points qu'ils souhaitent avec un partenaire. Les réponses ne seront pas communiquées à l'assemblée plénière.			1 min
Chaque personne remplit le questionnaire individuellement.	Travail individuel	Questionnaire (imprimé ou numérique), stylo	5 min
Les participants trouvent un partenaire. Bref échange avec votre partenaire : <i>Qu'est-ce qui vous surprend dans vos réponses ?</i>	travail en binôme		5 min

QUESTIONNAIRE FLASH



Pas du tout vrai

Tout à fait vrai

Je suis mal à l'aise dans les échanges sur les comportements sexistes au travail.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Je ne sais pas comment réagir à des propos biaisés en milieu professionnel.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Je ne sais pas comment m'adresser aux personnes qui utilisent des pronoms neutres comme « iel ».

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Je me demande parfois si j'attends autant de travail d'un collègue ayant des charges familiales que des autres.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Je juge peut-être les gens différemment selon leur origine sociale.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Je ne sais pas si la maîtrise de la langue ou l'accent influence ma perception du professionnalisme.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Je ne suis pas sûr(e) de laisser autant de place à toutes les voix en groupe.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Je néglige peut-être sans le vouloir des points de vue différents du mien.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Je suis mal à l'aise quand je réalise avoir agi sur des présupposés de genre ou d'identité.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Je suis ouvert(e) mais incertain(e) face aux remises en question de mon comportement.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Décider de façon inclusive suppose de questionner mes présupposés, sans que je sache toujours comment.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Activité 3 : La roue des privilèges

Objectifs d'apprentissage :

- Identifier les positionnements et les expériences sociales personnelles
- Réfléchissez à la manière dont les privilèges et la marginalisation façonnent les perspectives
- Reconnaître que le privilège est contextuel et relationnel
- Développer une conscience de l'intersectionnalité et du positionnement
- Analysez comment les structures sociales influencent le leadership et la prise de décision.

Procédure et méthodes :

Procédure	Format de groupe	Matériels	Temps
L'animateur introduit l'activité en invitant les participants à réfléchir aux différentes positions sociales et expériences qui façonnent la manière dont les gens perçoivent le monde et prennent des décisions. L'animateur présente ensuite brièvement la Roue des privilèges. Les différents axes (par exemple, l'origine ethnique, le genre, le niveau d'éducation, le statut socio-économique, la langue, l'âge et les capacités) représentent des dimensions sociales qui peuvent influencer l'accès d'une personne aux opportunités, aux ressources et au pouvoir social. Les participants sont invités à considérer cet exercice comme une occasion de réflexion et de prise de conscience. L'objectif n'est pas de comparer les expériences ni de désigner des coupables, mais de mieux comprendre comment les identités et les circonstances sociales peuvent influencer les perspectives et les interactions.		Pour en savoir plus sur l'utilisation de la roue du pouvoir et du privilège : https://rachelcottam.com/2024/06/27/what-is-the-wheel-of-privilege-and-power/	3 min
Les participants remplissent la roue individuellement et en silence.		Roue des privilèges et du pouvoir (imprimée), stylo	5 min



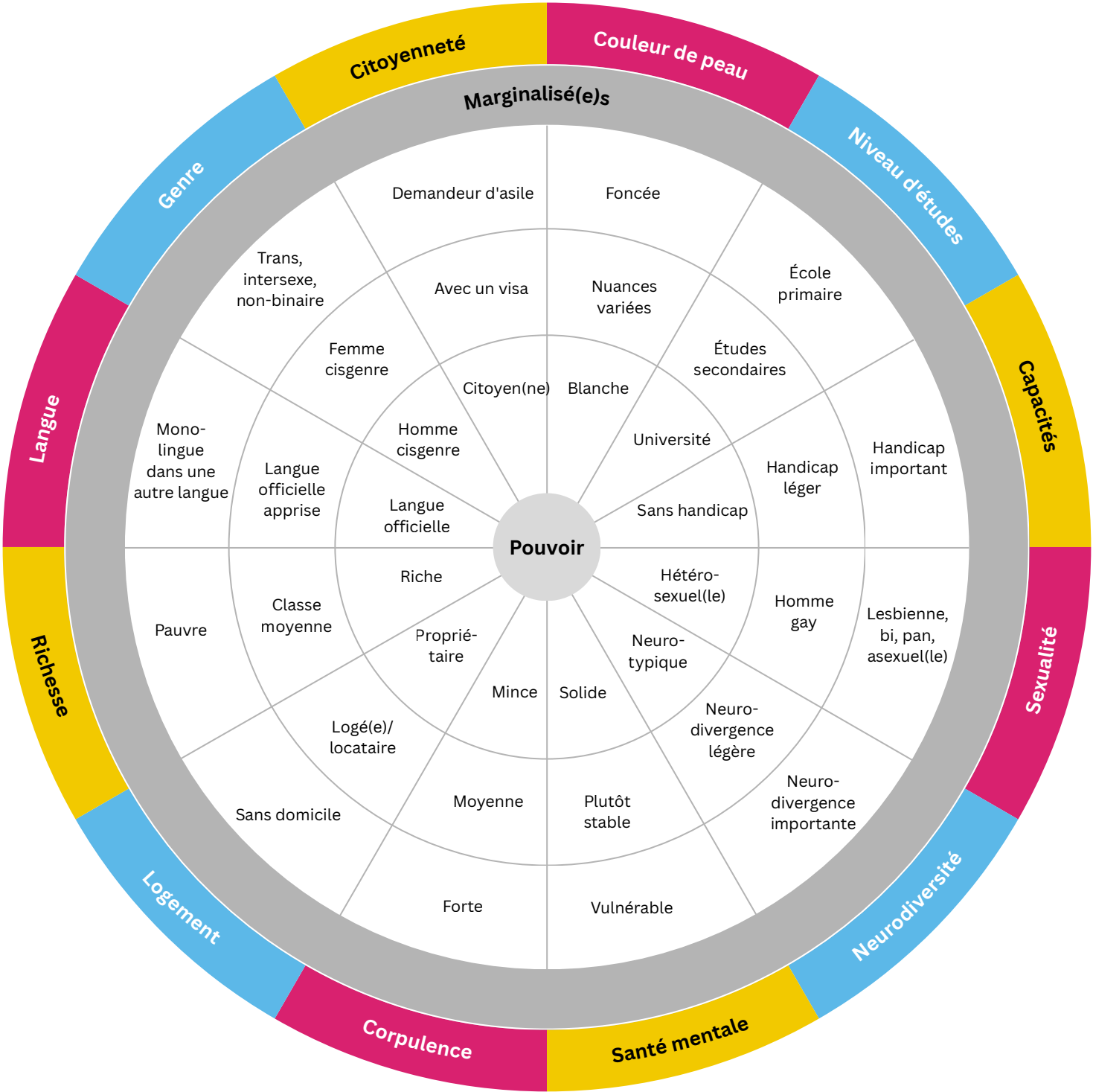
Co-funded by
the European Union

Contemplation silencieuse : les participants observent leur roue terminée. L'animateur pose quelques questions de réflexion (hors séance plénière).		Questions de réflexion (version imprimée ou numérique)	5 min
--	--	--	-------



Matériel de formation

LA ROUE DU PRIVILÈGE



Adaptation d'après la « Wheel of Privilege & Power » originale de Sylvia Duckworth (<https://sylviaduckworth.com/>) et l'explication de Cottam (2024).

LA ROUE DU PRIVILÈGE : QUESTIONS DE RÉFLEXION



Où me situe-je par rapport au centre sur chaque axe ?

À quel axe n'avais-je (jamais) pensé ?

En quoi mes privilèges ont-ils marqué ma carrière ?

Quelles identités ont été des obstacles pour moi ?

De quels privilèges suis-je le moins conscient(e) ?

Des secteurs de la roue m'ont-ils mis(e) mal à l'aise ?

Certains secteurs portent-ils des stéréotypes ?

La marginalisation est-elle toujours néfaste ?

En quoi mes identités marginalisées m'ont-elles enrichi(e) ?

En quoi cette roue m'aide-t-elle à repenser la réussite ?

Comment user de mon pouvoir pour ouvrir des portes aux autres ?



Notes personnelles :

Activité 4 : Activation des biais : Décisions rapides

Objectifs d'apprentissage :

- Découvrez comment les biais inconscients émergent sous la pression du temps. Expliquez comment les préjugés inconscients se manifestent sous la pression du temps.
- Identifier les réactions automatiques et les jugements intuitifs
- Réfléchissez aux origines des suppositions et des décisions hâtives
- Reconnaître les réactions émotionnelles liées aux préjugés
- Examinez comment les préjugés peuvent affecter le leadership et les interactions au travail.

Procédure et méthodes :

Procédure	Format de groupe	Matériels	Temps
L'animateur explique que chaque groupe recevra un jeu de cartes décrivant différentes situations. Pour chaque situation, les participants sont invités à choisir une action ou une réaction. Pour simuler une prise de décision réaliste, les participants doivent réagir rapidement et éviter de trop analyser les scénarios. Chaque décision doit être prise en moins de 30 secondes, en suivant leur première impulsion plutôt que de s'engager dans une longue délibération.	Séance plénière		2 min
Les participants se regroupent (3 à 4 personnes) et prennent des décisions rapides. Après chaque carte, les groupes discutent brièvement : « <i>Quelle a été ma première impulsion ? D'où pourrait-elle venir ?</i> »	travail de groupe	Fiches de scénario	10 min
L'animateur propose un bref bilan en plénière : <i>Qu'est-ce qui vous a surpris ? Qu'est-ce qui vous a mis mal à l'aise ?</i> (aucune obligation de le révéler) Lien avec l'intervention précédente : « Ce sont les moments où les préjugés inconscients sont les plus puissants. »	Séance plénière		5 min

1

Changement de politique

Votre organisation met en place une nouvelle politique de travail hybride : une semaine de quatre jours avec des horaires fixes au bureau, de 8h00 à 16h00. Vous faites partie du groupe qui pilote cette mise en œuvre. La plupart des membres de l'équipe habitent près du bureau et ont des emplois du temps personnels flexibles.

Un membre de votre équipe vient vous expliquer qu'il lui est difficile d'être au bureau à 8h00 parce qu'il doit emmener son enfant à l'école le matin.

Que faites-vous ?

2

Planification d'équipe

Vous organisez une journée d'équipe et fixez la date sans consulter le groupe. Un membre de l'équipe vient vous dire que cette date tombe un jour de fête religieuse qu'il observe. Il pourra être présent le matin mais devra partir en début d'après-midi. Cela vous contrarie un peu, car vous aviez prévu les discussions les plus importantes l'après-midi.

Que faites-vous ?

3

Attribution des idées

Vous animez une séance de brainstorming. Un collègue dont la langue maternelle n'est pas la langue de travail de l'équipe propose une idée avec prudence, et elle n'est pas reprise immédiatement. Dix minutes plus tard, une personne qui maîtrise parfaitement la langue formule une idée très semblable avec assurance, et le groupe réagit avec enthousiasme et la développe.

Que faites-vous ?

4

Politique de télétravail

Vous participez à la conception d'une nouvelle politique de présence au bureau. Elle impose à tous d'être présents le lundi, le mercredi et le jeudi, de 8h00 à 16h30. La plupart des personnes qui ont participé à la planification habitent à proximité et viennent en voiture. Après la mise en place, un membre de l'équipe vient vous expliquer que travailler au bureau est très épuisant pour lui et qu'il est nettement plus productif chez lui.

Que faites-vous ?

5

Évaluation de la performance

Vous devez confier un projet prioritaire au sein de votre équipe. Un membre vit avec une maladie chronique et a été absent à plusieurs reprises cette année, travaillant parfois à horaires réduits. Quand il est présent, son travail est régulièrement d'excellente qualité. Un autre membre a été moins souvent absent et fournit un travail régulièrement satisfaisant.

Vous devez maintenant décider à qui confier ce projet.

Que faites-vous ?

6

Dynamique d'équipe

Un collègue non binaire utilise le pronom « iel ». Vous remarquez que plusieurs membres de l'équipe se trompent systématiquement de genre en réunion, apparemment sans s'en rendre compte. Ce collègue ne vous en a pas parlé directement. Vous allez animer la prochaine réunion d'équipe.

Que faites-vous ?

7

Mission d'encadrement

Vous devez proposer des membres de votre équipe pour une nouvelle mission d'encadrement ambitieuse. L'un d'eux, qui parle ouvertement de la dépression avec laquelle il vit, obtient d'excellents résultats depuis un an. Cela peut signifier qu'il a parfois besoin de plus de temps pour récupérer, ou qu'il s'absente occasionnellement pour de plus longues périodes.

Que faites-vous ?

8

Transformation numérique

Votre organisation déploie un nouvel outil numérique. En réunion de préparation, quelqu'un plaisante : « les plus âgés vont avoir du mal ». Vous remarquez que le plan de formation prévoit des sessions supplémentaires réservées aux plus de 55 ans.

Un collègue informaticien de plus de 55 ans vient ensuite vous demander pourquoi on a fait ce présupposé.

Que faites-vous ?

9

Heures supplémentaires

Un projet à fort enjeu exige des heures supplémentaires pendant trois semaines. Vous remarquez que les membres de l'équipe sans enfant se portent volontaires immédiatement. Deux parents et une personne qui s'occupe d'un proche âgé restent silencieux. Plus tard, vous les entendez qualifier de « moins impliqués ».

Que faites-vous ?

10

Processus de décision

Vous animez une réunion stratégique. Le membre le plus jeune de votre équipe – 24 ans, en poste depuis six mois – soulève un point bien documenté qui remet en cause une pratique établie. Un collègue expérimenté lui répond : « Tu comprendras comment ça marche ici quand tu seras là depuis plus longtemps. » La discussion passe à autre chose, et vous remarquez que ce jeune collègue ne reprend plus la parole jusqu'à la fin.

Que faites-vous ?

Activité 5 : Puzzle

Objectifs d'apprentissage :

- Résumer les concepts clés liés aux biais inconscients, à la positionnalité et à l'intersectionnalité
- Expliquez les liens entre les préjugés et les décisions de leadership
- Identifier des stratégies pour reconnaître et contrer les biais
- Construire une compréhension partagée grâce à l'apprentissage collaboratif
- Réfléchissez à la pertinence des pratiques de leadership inclusif

Procédure et méthodes :

Procédure	Format de groupe	Matériels	Temps
L'animateur divise le groupe en sous-groupes (4 à 5 personnes). Chaque sous-groupe reçoit une section différente du texte. L'animateur explique qu'il y aura maintenant des échanges sur les stratégies pour lutter contre les biais inconscients, qui seront explorées en groupe.	travail de groupe	Section 1 : « Stratégies pour faire face aux préjugés inconscients » par Kathleen Nalty, p. 45-47 (se terminant avant <i>la prise de conscience</i>) Section 2 : « Stratégies pour faire face aux préjugés inconscients » par Kathleen Nalty, p. 48-50 (se terminant avant <i>les changements structurels</i>) Section 3 : « Stratégies pour lutter contre les préjugés inconscients » par Kathleen	3 min

		Nalty, S. https://kathleennaltyconsulting.com/wp-content/uploads/2016/05/Strategies-for-Confronting-Unconscious-Bias-The-Colorado-Lawyer-May-2016.pdf	
Phase 1 : Groupes d'experts : Chaque participant lit et analyse sa section en s'appuyant sur les questions d'orientation. Objectif : Je peux expliquer ma section en 2 à 3 phrases.	travail de groupe	Questions d'orientation : https://canva.link/7unlykzo4aqqjxw	15 min
Phase 2 : Exercices de puzzle : De nouveaux groupes sont formés, chacun comprenant une personne de son groupe d'origine. Chaque personne explique sa partie à son nouveau groupe. Le groupe travaille ensemble pour reconstituer l'image d'ensemble.	travail de groupe		10 min
Phase 3 : Chaque nouveau groupe note son idée la plus importante sur un post-it et le colle sur une visualisation partagée (tableau blanc / paperboard).	travail de groupe	Post-it, stylo, tableau blanc/paperboard	5 min
Phase 4 : Les participants se réunissent en séance plénière pour consolider les enseignements tirés des discussions de groupe. L'animateur invite à une réflexion sur les sujets abordés, les observations marquantes et les moyens de reconnaître, de comprendre et de gérer les biais inconscients grâce à des approches décisionnelles alternatives. Lors d'un court tour de table, chaque groupe partage une idée clé tirée de sa discussion (environ une minute par groupe), notamment ce que les participants ont retenu pour eux-mêmes ou comment cet apprentissage pourrait être appliqué au sein de leur propre organisation.	Séance plénière		10 min



Co-funded by
the European Union

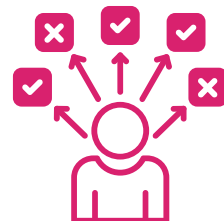
L'animateur capture et résume visuellement les principaux thèmes et enseignements en regroupant des post-it ou en notant des mots-clés sur un tableau de conférence.			
--	--	--	--



Matériel de formation

PUZZLE : INTERSECTIONNALITÉ, POSITIONNALITÉ ET BIAIS INCONSCIENTS

Quelles sont les idées ou notions clés de votre texte ?



En quoi votre texte éclaire-t-il les biais inconscients dans les décisions quotidiennes ou professionnelles ?

Ma partie en 5 points :



Activité 6 : Prise de décision inclusive : Pause et prise en compte du point de vue d'autrui

Objectifs d'apprentissage :

- Appliquer des stratégies de prise de décision inclusives aux situations de travail
- Pratiquer la prise de perspective et le questionnement réflexif
- Comparer les processus de prise de décision intuitifs et délibérés
- Identifier les moyens d'interrompre les réponses biaisées automatiques
- Développer des outils pratiques pour des décisions de leadership plus inclusives

Procédure et méthodes :

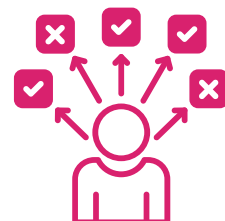
Procédure	Format de groupe	Matériels	Temps
L'animateur explique que les groupes vont réexaminer les scénarios présentés lors de l'activité précédente. Cette fois-ci, les participants se concentreront sur un nombre plus restreint de scénarios et les exploreront plus en profondeur. Plutôt que de répondre hâtivement, les participants sont invités à prendre le temps d'examiner chaque cas, de considérer différents points de vue et de réfléchir aux facteurs susceptibles d'influencer leurs décisions. Afin de faciliter la discussion, trois questions directrices sont proposées pour structurer l'échange et approfondir l'analyse. L'objectif est de dépasser les premières impressions et de procéder à un examen plus approfondi des situations.			1 min
Les participants analysent la situation. (Groupe de 2 à 3 personnes)	Travail de groupe/Travail en binôme	Fiches de scénario Questions d'orientation :	10 min
Bref débriefing en plénière : <i>Qu'est-ce qui a changé lorsque vous avez pris plus de temps ? Quel impact ce changement de perspective a-t-il eu ?</i>	Séance plénière		5 min

DÉCISIONS INCLUSIVES : PAUSE ET PRISE DE RECUL

Dans mon jugement, qu'est-ce qui relève des faits et qu'est-ce qui relève de l'interprétation ?

Jugerais-je la situation autrement si la personne avait un autre parcours, un autre genre, un autre âge ou une autre façon de communiquer ?

Qu'est-ce qui pourrait être vrai aussi ? Existe-t-il d'autres explications ou d'autres points de vue ?



Notes



Activité 7 : Réflexion finale

Objectifs d'apprentissage :

- Résumez les principaux enseignements et points clés du module.
- Identifier les actions concrètes qu'ils peuvent entreprendre personnellement au niveau de leur état d'esprit, de leur comportement ou de leur travail quotidien.
- Identifier les opportunités d'initier ou de contribuer à des changements au niveau de l'équipe ou de l'organisation.

Procédure et méthodes :

Procédure	Format de groupe	Matériels	Temps
Le formateur distribue la fiche d'exercices et l'explique aux participants. Les participants remplissent la fiche d'exercices.	Travail individuel	Fiche de travail : Réflexion	10 minutes



RÉFLEXION



Nom :

Module :

- **À retenir**

Quels sont les principaux enseignements que vous tirez de ce module ?

- **Actions personnelles immédiates**

Quels changements concrets pouvez-vous engager dans votre comportement, votre posture ou votre façon de travailler au sein de votre organisation ?

- **Actions structurelles ou de long terme**

Quels changements pourriez-vous initier ou soutenir dans votre équipe, votre service ou votre organisation pour créer un impact durable ?

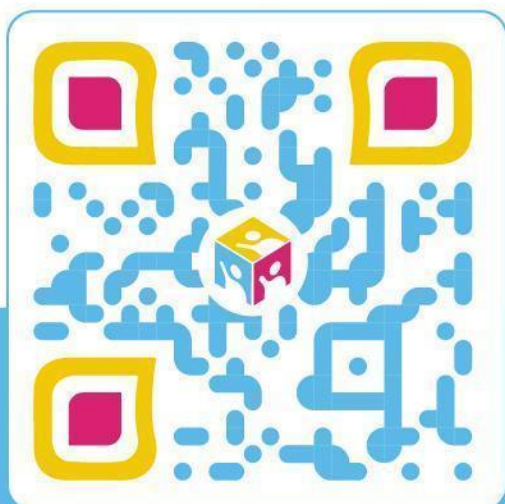


Co-funded by
the European Union



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.