المهارات السلوكية

تدبير التنوع والإدماج

يوم واحد لجعل أشخاص مختلفين في السن أو النوع أو الأصل أو اللغة أو الإعاقة أو المسار يشتغلون معاً والاستفادة من ذلك. يرصد المشاركون الصور النمطية والتحيزات التي توجه قرارات التوظيف والإسناد والتقييم، ويستحضرون مبدأ عدم التمييز في مدونة الشغل، ويبنون ممارسات إدماجية داخل الفريق. وتأتي الحالات من الورشات والمستودعات والمصالح.

المدة : 1 يوم

الأهداف

1. شرح أبعاد التنوع داخل فريق وما يغيره الإدماج في الاشتغال الجماعي
2. تحديد الصور النمطية والتحيزات التي تؤثر في التوظيف وإسناد المهام والتقييم والترقية
3. استحضار مبدأ عدم التمييز الذي تقرره مدونة الشغل وانعكاساته على المسيّر
4. تطبيق ممارسات إدماجية: الاستقبال، وتوزيع العمل، والاجتماعات، ولغة العمل، وتهيئة المنصب
5. التصرف أمام ملاحظة أو سلوك تمييزي داخل الفريق

البرنامج

اليوم 1 – صباحًا

التنوع والإدماج: عن ماذا نتحدث في مقاولة صناعية أو خدماتية؟
•
الأجيال والنوع والأصول الجهوية أو الأجنبية واللغات والإعاقة
• والمسار: الأسئلة الملموسة في كل بعد
• الصور النمطية والتحيزات: كيف تتسلل إلى القرارات اليومية
الإطار: عدم التمييز في العمل، والمساواة المهنية بين النساء
• والرجال

اليوم 1 – مساءً (ورشة)

التوظيف والاستقبال: معايير موضوعية، وإدماج الوافدين
• الجدد، والمصاحبة
تنشيط فريق متنوع: توزيع المهام، واجتماعات يعبّر فيها كل
• واحد، وتعليمات يفهمها الجميع
• تهيئة منصب لمستخدم في وضعية إعاقة
• التصرف أمام مزحة غير لائقة أو إقصاء أو كلام تمييزي
• ورشة: تشخيص لفريقه وثلاثة إجراءات للإدماج

المقاربة البيداغوجية

• تمارين لإبراز التحيزات في قرارات التوظيف والإسناد
• حالات من ورشات إنتاج ومنصات لوجستية وخدمات زبناء
• وضعيات تطبيقية: الرد على كلام تمييزي، واستقبال أول تقنية في فريق للصيانة
• تشخيص للتنوع والإدماج داخل فريقه
• تبادلات مؤطَّرة في إطار محترم وسري

التقييم والوثائق

يتوصل كل مشارك بشهادة تكوين مرقمة. (J+1) اختبار المكتسبات ودراسة حالة في نهاية اليوم، وتقييم فوري في اليوم الموالي. يمكن التحقق منها عبر الإنترنت، وتتوصل المقاولة بتقرير التكوين.

دعامات ثنائية اللغة لكل مشارك؛ وكل تكوين حضوري مرفق بنسخته الرقمية على منصة OmniLearn.

معلومة مفيدة

للإنصاف في القرارات الجارية (التخطيط، والاعتراف، والعقوبات)، يكمل نصف اليوم «التسيير بإنصاف» هذه الوحدة. ويمكن .لإجراءات الإدماج المحددة في الورشة أن تغذي مسار المسؤولية الاجتماعية للمقاولة

معلومات عملية

المدة	يوم 1
الفئة المستهدفة	المسيّرون ورؤساء الفرق ومسؤولو الموارد البشرية ومسؤولو التوظيف
المتطلبات المسبقة	لا يشترط أي شرط مسبق
عدد المشاركين	مجموعات من 6 إلى 12 مشاركًا داخل المقاولة
الصيغة	داخل المقاولة، حضوريًا في موقعكم
اللغة	الفرنسية أو الدارجة أو الإنجليزية؛ دعامات ثنائية اللغة
التمويل	العقود الخاصة للتكوين لدى مكتب التكوين المهني (TFP)، ومجموعات الاستشارة GIAC، والمغرب .المقاولات: تُعدّ الملفات معكم دون أي تكلفة إضافية
تكييف البرنامج	برنامج مكيَّف مع مساطركم وتجهيزاتكم والفئة المستهدفة

أسئلة شائعة

لماذا هذا الموضوع في مقاولة صناعية؟

تجمع الفرق عدة أجيال، ومهناً تقنية يتزايد فيها حضور النساء، وأجراء قدموا من جهات أخرى أو من بلدان أخرى، ولغات عمل .متعددة. كما أن مانحي الطلبات واستبيانات المسؤولية الاجتماعية يتساءلون أكثر فأكثر عن ممارسات عدم التمييز

ما الفرق بينه وبين «التسيير بإنصاف»؟

يعالج هذا اليوم تركيبة فريق متنوع واشتغاله: التحيزات، وعدم التمييز، والإدماج. أما «التسيير بإنصاف» فيركز على العدالة المدركة .في قرارات المسيّر اليومية تجاه جميع المستخدمين

هل تغني هذه الوحدة عن استشارة قانونية؟

لا. فهي تذكّر بمبادئ قانون الشغل المنطبقة على المسيّر وبالسلوكات الواجب اعتمادها. ووضعية تطرح سؤالاً قانونياً ينبغي .معالجتها مع الموارد البشرية، وعند الحاجة مع مختص في القانون