Best Practices

Formation pour agents municipaux – micro-agressions

La gestion de la diversité sur le lieu de travail nécessite un ensemble de compétences de la part des membres d'une équipe. L'une des étapes consiste à sensibiliser aux micro-agressions qui peuvent se produire intentionnellement ou non dans la vie quotidienne d'une équipe. L'apprentissage de ces compétences est particulièrement importantes pour les agents municipaux afin d'améliorer le service qu'ils offrent aux habitants, ainsi que de faire de la commune un employeur de choix pour tous. Cette formation se concentre sur la définition des micro-agressions et ses exemples sur le lieu de travail, les différents types de micro-agressions (micro-agressions, micro-insultes et micro-invalidations) et la différence entre les micro-agressions et le harcèlement. Les participants ont la possibilité d'apprendre l'impact physiologique des micro-agressions (à long terme) sur une personne et de faire la différence entre l'intention d'un acte et l'impact de cet acte. Les membres de l'équipe sont ainsi sensibilisés aux jeux de pouvoir qui peuvent avoir lieu sur le lieu de travail et apprennent à y répondre de manière assertive.

Objectifs

- Comprendre le concept des micro-agressions (sur le lieu de travail) et leurs impacts
- Prévenir les petites agressions du quotidien professionnel pour améliorer le climat de travail
- Promouvoir une communication plus bienveillante sur le lieu de travail
- Comprendre comment agir et réagir en situation de micro-agressions

Méthodes

- Présentation des définitions et concepts autour des micro-agressions et de la discrimination en milieu de travail (présentation PowerPoint)
- Discussions en plénière et travail en petits groupes
- Discussions sur la manière d'assurer une communication bienveillante

Budget

+/- 6000 € pour 150 participant.es

Matériel

- Salle accommodant 12 personnes
- Chaises et tables
- Ecran et projecteur
- Flipchart et stylos

Périodicité

- 1 cours de formation de 2 heures pour toute une équipe, avec la possibilité d'un cours de remise à niveau ou d'une formation plus approfondie sur une base volontaire 1 à 2 ans plus tard
- A refaire selon besoins et priorités de la commune et de son personnel

Indicateurs d'évaluation

- Taux de participation
- Retour de satisfaction directement après la séance
- Retour d'information sur la pertinence de cette formation et les changements possibles de comportement et/ou d'attitude (par exemple 2 à 3 mois après)

Conseils pratiques - DO's

- Mixer les services et les carrières
- Privilégier les petit groupes (idéalement max 10)

Conseils pratiques - DONT's

- Dans l'idéal, offrir la formation pendant les heures de travail

Personne de contact/Partenaires éventuels

Formateur externe spécialisé en la matière

Informations supplémentaires

- **Jil Thurmes** Département administratif

Service de l'égalité des chances

Tél.: (+352) 39 93 13 260

jil.thurmes@steinfort.lu