

têtu·connect

l'agence des diversités en entreprise

Notre catalogue de formations 2026



Nos formations s'organisent autour de **quatre socles complémentaires**, pensés pour accompagner les organisations à différents niveaux de maturité

Socle Fondamentaux pour **comprendre**

- Identifier des leviers d'action concrets pour **agir au quotidien sur les pratiques professionnelles**.
- **Questionner les processus, sécuriser les décisions et prévenir les discriminations** dans les situations à risque.

Socle Expertise pour **agir**

- Déconstruire **les idées reçues** et mieux comprendre les **réalités vécues** des diversités en entreprise.
- Acquérir les **fondamentaux de l'inclusion** : définitions des discriminations, chiffres clés, cadre légal et repères communs.

Socle Leadership pour **transformer**

- Mettre en lumière les effets de l'inclusion sur **l'engagement, la performance collective** et les **décisions stratégiques**.
- Structurer une vision, une gouvernance et une feuille de route adaptées aux **enjeux de l'organisation**.

Socle LGBTQI+ pour **approfondir**

- Approfondir les enjeux spécifiques liés aux **réalités LGBTQI+ au travail** (identités de genre, parentalités, LGBT+phobies, réseaux internes).
- **Outils les équipes** pour créer un environnement respectueux, sécurisant et inclusif, en articulant repères, pratiques et prévention.

Nos formations peuvent être **complétées ou adaptées**
à partir de **thématiques transversales**,
selon les contextes, les publics cibles et les enjeux :



Genre et égalité femmes-hommes · Parentalités · Santé mentale ·
Handicap & neurodiversité · Intergénérationnel · Diversités ethno-culturelles ·
Apparence physique · Rôle des alli·es ·
Derrière le sigle LGBT+ · Identités de genre · Coming out · Femmes LBT+

NOS FORMATIONS 2026•

Fondamentaux

Pour tous·tes les collaborateur·ices

Être soi au travail :
un enjeu de performance et de bien-être

- Déconstruire les **idées reçues** et mieux comprendre les **réalités vécues** des diversités en entreprise
- Acquérir les **fondamentaux de l'inclusion** : définitions des discriminations, chiffres clés, cadre légal
- Identifier des **leviers d'action** concrets pour agir au quotidien (langage, postures, rôle des allié·es)
- Mettre en lumière les effets de l'inclusion sur l'**engagement** et la **performance collective**

Biais inconscients :
les comprendre pour mieux les apprivoiser

- Comprendre l'origine des **biais inconscients** et des **décisions automatiques**, à partir du fonctionnement du cerveau et des raccourcis cognitifs
- Analyser leurs impacts sur le **bien-être** et la **performance collective**
- Qualifier les **microagressions du quotidien** et les distinguer des situations de **discrimination**, en s'appuyant sur le **cadre légal**
- Agir concrètement pour **prévenir et réagir au quotidien**

NOS FORMATIONS 2026•

Expertise

Pour les équipes RH et managers

Recrutement et management inclusif :

valoriser les bonnes pratiques pour prévenir les discriminations

- Comprendre comment les **biais** influencent l'**évaluation des profils** et les **décisions de recrutement**
- Situer les repères du **cadre légal** et les **responsabilités de l'employeur** en matière de non-discrimination
- Analyser les **processus de recrutement** pour repérer les risques de discrimination, de la sélection des candidatures à l'intégration
- Mettre en place des outils pour **sécuriser les décisions** de recrutement

Management inclusif :

faire vivre l'équité au quotidien dans les équipes

- Observer les **pratiques managériales du quotidien** pour identifier les **situations à risque** (évaluation, reconnaissance, évolution)
- Analyser l'**impact des biais** sur les relations de travail, la perception de la performance et les trajectoires professionnelles
- Identifier les **marges de manœuvre managériales** dans les décisions et arbitrages du quotidien
- Développer des pratiques favorisant l'**équité** et la **prévention des situations discriminatoires**

NOS FORMATIONS 2026•

Leadership

À destination des Comex, Codir, DRH, dirigeant·es, référent·es D&I

Inclusion des diversités en entreprise : quelles réalités et enjeux ?

- Partager un **état des lieux des discriminations** dans le monde du travail, à partir de données, d'analyses et de situations concrètes
- Mettre en perspective les **enjeux sociaux, juridiques et organisationnels** liés à la diversité et à l'inclusion
- Identifier les **impacts** des politiques (ou de l'absence de politiques) D&I sur les **collectifs de travail** et la **performance**
- Donner des repères de lecture pour éclairer les **décisions stratégiques**

Définir et faire vivre une stratégie D&I

- Clarifier ce que recouvre une **stratégie diversité et inclusion**
- Identifier les **priorités**, les **leviers** et les **points de vigilance** propres à l'organisation
- Travailler la **gouvernance D&I** : rôles des directions, des RH, du management et des réseaux internes
- Structurer une **feuille de route** réaliste et cohérente avec les pratiques existantes
- Identifier les **conditions de déploiement, de pilotage et de suivi** dans la durée

NOS FORMATIONS 2026 •

Focus LGBTQI+

À destination des collaborateur·ices, managers, RH, réseaux internes (ERG)

Les parentalités un enjeu central pour les organisations

- Présenter la diversité des **parcours de parentalités** et de **faire famille** et leurs **réalités vécues au travail**
- Identifier les **enjeux spécifiques rencontrés** par les collaborateur·ices concerné·es, tout au long du parcours parental
- Questionner les pratiques internes au regard de **l'égalité de traitement**, des **normes implicites** et des **situations de vulnérabilité**
- Identifier des **leviers** pour intégrer ces réalités familiales dans les **politiques et pratiques de l'organisation**.

Comprendre et inclure les identités de genre au travail

- Clarifier les notions **d'identité de genre**, **d'expression de genre**, de **transition** et comprendre le rôle central des **pronoms**
- Identifier les **enjeux concrets** en milieu professionnel (communication, outils RH, interactions quotidiennes)
- Comprendre les impacts des **normes de genre** et des **représentations** sur les parcours de transition
- Intégrer les **bonnes pratiques** dans son environnement de travail

NOS FORMATIONS 2026 •

Focus LGBTQI+

Pour accompagner les référent·es discrimination & harcèlement, les élu·es CSE et les membres de réseaux internes

Les LGBT+phobies sur le lieu de travail

- **Qualifier les situations** de LGBT+phobies au travail (propos, comportements, pratiques)
- Comprendre les **impacts** des LGBT+phobies sur les **personnes concernées**
- Situer le **cadre légal** et les **responsabilités** des différents acteurs
- Comprendre les **modalités de signalement, d'orientation et de traitement** des situations, ainsi que les rôles des **acteur·ices ressources**

Construire et animer un réseau interne LGBT+

- Clarifier le **rôle**, le **périmètre** et les **objectifs** d'un réseau interne au sein de l'organisation
- Identifier les **leviers d'engagement et d'animation** des membres du réseau
- **Travailler l'articulation** entre le réseau, les équipes RH, les managers et la direction
- Structurer une **feuille de route** à partir des enjeux de l'organisation
- Identifier les **conditions de pérennisation et d'impact** du réseau

À PROPOS DE **têtu·connect**

QUI SOMMES-NOUS ?

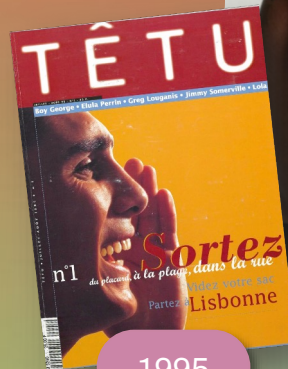
Créé en 2018, **têtu·connect** est l'agence de référence qui accompagne le monde du travail pour une meilleure connaissance des diversités et leur inclusion au sein de tous les environnements professionnels.



UN HÉRITAGE

L'histoire de **têtu·connect** s'inscrit dans la continuité de **têtu·**, magazine emblématique français fondé en 1995 pour permettre une meilleure représentation et défense des droits des personnes LGBTQI+.

30 ans
d'engagement
pour une société
plus inclusive !



1995



2025



UN GROUPE ENGAGÉ

Avec le soutien du
GroupeSOS
leader de l'économie
sociale et solidaire
en France

Depuis 2024, **têtu·connect** fait partie d'un **écosystème**
d'acteurs engagés pour l'inclusion des personnes LGBTQI+.



LE
REFUGE

LA FONDATION POUR
LA PROTECTION DES
JEUNES LGBTQI+



têtu·

LE MAGAZINE
EMBLÉMATIQUE



têtu·connect

L'AGENCE
DES DIVERSITÉS
EN ENTREPRISE

NOTRE ÉQUIPE DE FORMATEUR·ICES



Loïc Dumoulin-Richet
Formateur

Loïc a débuté sa carrière dans l'industrie musicale où il a accompagné des artistes français et internationaux. Il a ensuite rejoint Great Place To Work France comme directeur marketing et communication pour accompagner les organisations sur leurs enjeux de qualité de vie au travail et de transformation culturelle. Il dirige tête•connect depuis 4 ans.



Caroline Leandri
Formatrice

Caroline a exercé pendant dix ans le rôle d'account manager dans des cabinets de conseil, en accompagnant la transformation des organisations des secteurs banque et assurance. Elle est également engagée à titre bénévole en tant que responsable du pôle logement Île-de-France de la Fondation Le Refuge depuis 2016.



Guillaume Navarro
Formateur

Guillaume dispose de quinze années d'expérience dans le secteur du luxe, notamment chez CELINE, Chanel et Le Bon Marché, où il a travaillé sur l'accompagnement du changement, les enjeux RSE, de transformation culturelle et d'inclusion. Il est également conférencier et intervenant au CELSA.

NOS PARTENAIRES ENGAGÉS.

ABInBev

accenture

ACCOR

AXA

BCG
BOSTON
CONSULTING
GROUP

BNP PARIBAS

BOUCHERON
PARIS DEPUIS 1858

GRUPE
BPCE

Capgemini

cegid

CELINE

Cheerz
IMPRIMERIE DE SOUVENIRS

CNP
ASSURANCES

Crédit Mutuel
Alliance Fédérale

DEEZER

DIOR

The
WALT DISNEY
Company
France

Edenred

ENGIE

fnac

FDJ UNITED

france.tv

Goldman
Sachs

IBM

KERING

leboncoin

LIGUE
NATIONALE
RUGBY

L'ORÉAL

LVMH

MAISON KITSUNÉ
PARIS

mastercard

Microsoft

MoëtHennessy

NATIXIS

OCTO
Technology

OliverWyman

Pernod Ricard

Meta

PUBLICIS
FRANCE

PVH

SAFRAN

SAP

SEPHORA

SOCIÉTÉ
GÉNÉRALE

ST

tinder

VISA

têtu-connect

CONTACTEZ-NOUS •



Florent Manelli
Responsable développement
florent@tetu.com
06 09 45 18 50