

MANAGER LA DIVERSITE

ERH115

Public

Toute personne en situation
de management, ou en lien
avec les Ressources
Humaines

Pré-requis


Aucun

Durée

2 jours – 14 heures

Modalités

Présentiel

 Lieux aménagés et modalités adaptées pour faciliter l'accès et l'usage aux personnes en situation de handicap

Résultats attendus

- Acquérir les méthodes et les outils agiles et innovants du management de la diversité
- Optimiser ses pratiques de management

Objectifs pédagogiques

- Appréhender le contexte du management de la diversité
- Connaître et maîtriser les enjeux
- Renforcer son aptitude à la communication diversifiée
- Piloter les plans d'actions managériaux efficaces

Méthodes pédagogiques

- Présentations didactiques, apports pratiques et théoriques, pédagogie participative et inversée.
- Ateliers agiles en groupe ou en sous-groupes.
- Mises en situation, jeux de rôles, appropriation des méthodes et outils par les apprenants.
- Plans d'actions par les apprenants.
- Suivi collectif et individuel.
- Répartition théorie 40% - pratique 60%

Type de validation

Certificat de réalisation
Attestation de fin de formation

Dates et lieux

Agen :

26-27/05

Périgueux :

27-28/08

Intervenant

Laurent GOUDET – Rodolphe ARFEUIL

Tarifs

660 € HT – 792 € TTC

MANAGER LA DIVERSITE

ERH115

Programme

LE MANAGEMENT INCLUSIF : FAIRE LE PARI DE L'ENRICHISSEMENT

- Définition de la diversité, de ses corollaires et de ses constituants : singularité, unicité, originalité, insolite
- Cadre légal : textes de loi, risques liés à la discrimination
- Les formes de diversité dans l'entreprise : altérité, d'ancienneté, culturelle, de valeurs, de santé (handicap), émotionnelle, de compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être), d'appétence au numérique ou aux langues étrangères...
- La posture du manager inclusif : sens, juste autorité, exemplarité, partage, cohérence et compréhension des enjeux individuels et collectifs
- Créer les conditions de la transmission, de la capitalisation des savoirs, de la montée en compétences, selon le principe de la diversité comme source d'enrichissement mutuel
- Evolution de la culture des organisations vers plus d'innovation, d'agilité et de personnalisation des aspirations

§ LA COMMUNICATION DIVERSIFIEE, LA PREVENTION ET GESTION DES CONFLITS, LA RECONNAISSANCE

- Intégrer la diversité : processus collaboratifs et outils d'inclusion
- Une communication optimisée et personnalisée : gestion humaine des particularités, analyse transactionnelle
- Une marque-employeur valorisant ses pratiques inclusives
- Les moyens de la reconnaissance : attentions spécifiques, perception des divers signaux comportementaux, inclusion

§ ADAPTER SON LEADERSHIP POUR UNE ANIMATION D'EQUIPE INCLUSIVE ET DIVERSIFIEE

- Le leadership inclusif : définir, partager et diffuser la vision d'entreprise
- Identifier les leviers de motivation chez les salariés et les contextes déclencheurs d'actions
- Comment créer l'esprit d'une équipe composée de talents très différents ?

§ ORGANISATION ET CONDUITE DU CHANGEMENT

- Qu'est-ce que conduire le changement dans un environnement complexe et évolutif ?
- Comment mettre la diversité au cœur de la culture d'entreprise ?

§ PLANS D'ACTIONS OPERATIONNELS

- Choisir ses méthodes et outils de manager de la diversité
- Définir son propre plan d'actions
- Identifier les axes managériaux d'un plan de progression personnel