



## PUBLIC

Toute personne en situation de management, Responsables des Ressources Humaines



## PRÉ-REQUIS

Maîtrise de la langue française



## DURÉE

2 jours - 14 heures



## MODALITÉS

Présentiel



## TYPE DE VALIDATION

Certificat de réalisation  
Attestation de fin de formation

### » RESULTATS 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%



## DATES ET LIEUX

- Agen  
27-28 mai
- Périgueux  
16-17 juillet



## TARIFS

630 € HT  
756 € TTC



## INTERVENANT

Laurent GOUDET  
Rodolphe ARFEUIL



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

## 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