

## Un parcours d'acquisition des connaissances de nos formations :

- Formations entre 1/2 journée et 12 mois
- Pédagogie synchrone et asynchrone
- Formation, coaching et co-développement
- Modalités : en présentiel ou en distanciel, blended (y compris e-learning)
- Accès : sur-mesure en intra-entreprise
- Assistance technique et pédagogique pour accompagner le bénéficiaire pendant les étapes de son parcours

[Voir les tarifs](#)

**LA PERSONA** INSTITUT  
FORMATION ET COACHING

Indicateurs de performance 2023  
sur l'ensemble des formations :

**94%**

Taux de satisfaction\*

**86%**

Taux de retour\*

La qualité c'est la confiance renouvelée !

\*Taux de retour aux questionnaires de satisfaction

## Manager la diversité et l'inclusion

Cette formation d'une journée sur le management de la diversité et de l'inclusion a pour objectif de permettre aux participants de mieux accompagner une politique de diversité, de mettre en place des actions inclusives au sein de leur zone d'influence, et de développer une communication favorisant la diversité au niveau individuel et collectif. Les participants apprendront à dépasser leurs propres préjugés, à intégrer le cadre légal et les obligations de l'employeur, et à adopter une posture de manager inclusif. À travers des exercices pratiques et des discussions, ils découvriront des bonnes pratiques pour valoriser les différences et promouvoir une culture d'équipe inclusive et équitable.



### Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Contactez-nous à l'adresse suivante : [contact@lapersona.fr](mailto:contact@lapersona.fr) pour étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.



### Objectifs pédagogiques

- Pouvoir accompagner une politique de la diversité
- Mettre en place des actions dans ses zones d'influence qui favorisent la diversité
- Développer une communication individuelle et d'équipe qui favorise la diversité
- Travailler à ses propres freins pour dépasser ses représentations



### PUBLIC

- Managers en poste



### PRÉ-REQUIS

- Pas de prérequis



### DURÉE

- 1 jours



### MODALITÉS

- Inter : actions de formation pour lesquelles les démarrages interviennent indifféremment au long de l'année civile
- INTRA : 30 jours calendaires à compter du diagnostic

### 01 - La diversité, cadre et définition

Différencier les notions de diversité et d'inclusion,  
Lien en diversité et discrimination, la dimension culturelle  
Prendre en compte les enjeux liés à l'attractivité et la rétention des talents.  
Intégrer les spécificités liées à l'environnement de son organisation.

**Exercice :** Quiz ludique, légal pas légal ?

### 02 - Intégrer le cadre légal dans son rôle de manager en matière de diversité et d'inclusion

Découvrir le champ des obligations légales de l'employeur : cadre général et accords sur l'égalité femme-homme, le handicap, sur les dispositifs mis en place.  
Prendre en compte les critères légaux de discrimination.  
Identifier les démarches volontaires possibles : charte de la diversité, labels, certification.

**Exercice :** Les conséquences d'une politique de diversité pour le manager ?

### 03 - S'installer dans une posture de manager inclusif

Les zones d'influence du manager et la diversité.  
Définir les règles du jeu et les communiquer à son équipe.  
Lister les bonnes pratiques pour manager la diversité.  
Adopter une démarche de prévention pour anticiper les risques.

**Exercice :** Bonnes pratiques sur les 4 zones d'influence du manager

### 04 - Encourager une communication d'équipe qui valorise la différence

Favoriser l'expression, la dispute, la confrontation bienveillante.  
Travailler sur les 4 niveaux de la pyramide de la confiance.  
Définir avec l'équipe des valeurs liées à ces sujets : intégration, accompagnement.  
Analyser les impacts culturels et mettre en évidence la richesse des différences.  
Identifier les potentiels risques de discrimination au sein de l'équipe.

## 05 - Dépasser ses propres préjugés et stéréotypes

Prendre conscience des notions de préjugés et stéréotypes.

Passer du mode automatique à l'intelligence adaptative pour lutter contre ses propres préjugés.

Changer ses comportements face aux situations usuelles de discrimination.

**Exercice :** Battle en équipe des représentations à dépasser ?

## 06 - Manager de manière inclusive

Définir les règles de fonctionnement inclusive de l'équipe : mode de communication, comportements.

Être garant de l'équité de traitement.

Valoriser les spécificités individuelles et les inscrire dans une dynamique de performance.

Être à l'écoute de chacun et intégrer collectivement les différences.

**Exercice :** la photo de mon équipe ?



**De la formation ! Pour fêter ses 15 ans, La Persona vous offre son « Making off » des meilleurs commentaires.**

**Accrochez-vous !**



### Modalités d'évaluation

L'évaluation est réalisée tout au long de la formation à travers différents moyens (mise en situation, training vidéo, quiz...).

Le stagiaire évalue sa progression et ses acquis à l'issue de la formation. L'intervenant valide la progression du stagiaire et précise les outils utilisés pour la validation des acquis.

Nous contacter

 06.03.88.80.96

 [contact@lapersona.fr](mailto:contact@lapersona.fr)

 [www.lapersona-institut.fr](http://www.lapersona-institut.fr)

**Accompagnement de la  
Connaissance à la Compétence  
Au Poste de Travail**

Mise à jour en Septembre 2024.