

## 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

### **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

### **Durée de la formation**

- 1 jour

## PROGRAMME DE FORMATION

### 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 Mars 2024.