

**1 JOUR**

E-learning 2h



Présentiel 7h

MANAGER LA DIVERSITÉ



PUBLICS CONCERNÉS

- Tout manager



PRÉREQUIS

- Être en situation de manager



OBJECTIFS

- Identifier les différentes formes de diversité (intergénérationnelle, interculturelle, handicap...);
- Les comprendre et en repérer les enjeux ;
- Adapter son management.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Plateforme pédagogique :
accessible dès 15 jours avant le présentiel et pendant 3 mois

Présentiel : alternance de théorie, d'exercices et de mises en situation

SUPPORTS PÉDAGOGIQUES

Pendant la formation, chaque participant utilise un support qui reprend les concepts et différents points traités, ainsi que des exercices d'application et d'entraînement.



Pratiquer au quotidien le management en prenant en compte les richesses de la diversité interculturelle, intergénérationnelle, ou celle liée au handicap... voilà qui nécessite de bien connaître son rôle et de maîtriser les phénomènes de la communication. Cette formation vous permet de réfléchir afin de mieux agir dans un contexte de management de collaborateurs ayant des attentes, des besoins et des contraintes différents pour créer de la synergie et de la performance.

PROGRAMME DÉTAILLÉ

EN AMONT : MODULES E-LEARNING

Durée du parcours E-learning : 110 minutes

- S'ouvrir à des perceptions différentes du monde : comprendre l'interculturel
- Les 5 piliers de l'interculturel (la conception du temps, les comportements, la communication, la distance hiérarchique, la vision de l'avenir)
- Comprendre la loi anti-discrimination

1. LES DIFFÉRENTES FORMES DE DIVERSITÉ

- Comprendre la diversité
 - Connaître la législation sociale sur la diversité
 - Identifier les éléments de la diversité
 - Sexe, origine, religion
 - Mœurs, orientations sexuelles
 - Âge, situation de famille
 - Opinions politiques, syndicales, religieuses
 - Physiques, santé, handicap
- Stéréotypes et préjugés
 - Comprendre comment les stéréotypes conduisent à des situations de discrimination

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- à Clichy-la-Garenne (92110) ; et à Paris :
 - › une salle de formation + une salle de détente au cœur du 2^e arrondissement, accessible par 4 lignes de métro.
 - › PC, relié à un écran LCD pour vidéoprojection
 - › Vidéoprojecteur
 - › Paper-board
 - › Accueil avec café, thé, eau, jus d'orange et gâteaux

MODALITÉS

- INTER ou INTRA à partir de 4 participants
- Lieux : IDF

FINANCEMENT

Pour les adhérents de l'OPCO ATLAS, cette formation est disponible en Action collective.

Pour toute question sur ce dispositif de financement, contactez nos conseillères formations :

- › par téléphone :
01 47 39 02 02
- › par [mail : info@evoluteam.fr](mailto:info@evoluteam.fr)

FORMATION À DISTANCE

Pendant toute la période de votre formation, pour toute question relative à la plateforme ou pour toute assistance technique, notre équipe pédagogique en charge des modules E-learning répondra à vos questions

- › de 9h30 à 17h30 au
01 47 39 02 02
- › ou sur l'adresse mail suivante : contact@digitalcamp.fr

- Identifier le caractère souvent inconscient des stéréotypes et des préjugés, pour les éliminer
- Discriminations
 - Les discriminations directes, indirectes, « justifiées »
 - Identifier des situations discriminantes et les risques légaux qui en découlent

2. LES ENJEUX ET LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DIVERSITÉ

- Les 3 situations courantes de diversité :
 - Le collaborateur porteur de handicap
 - L'équipe intergénérationnelle
 - L'équipe interculturelle
- Le handicap
 - Les 6 formes de handicap
 - Atelier « Intégrer une personne handicapée »
- L'équipe intergénérationnelle
 - Les générations 1945/1960/1980/2000 ...
 - Les caractéristiques des baby-boomers / X / Y / Z
 - Zoom sur les caractéristiques en milieu professionnel
 - Les besoins des jeunes générations (Y et Z)
- Les relations interculturelles
 - Les piliers de l'interculturel
 - Les risques d'une non-prise en compte des différences de culture dans l'organisation

3. ADAPTER SON MANAGEMENT D'ÉQUIPE

- Définition du « management de la diversité »
 - Comprendre les disparités d'attitudes, comportements, besoins, motivation, relation hiérarchique...
 - S'ouvrir aux différences de cadres de référence
 - Prêter attention au risque d'ethnocentrisme
 - Faire respecter les différences, et stimuler l'enrichissement mutuel
- Poser le cadre et les règles du jeu du fonctionnement collectif d'une équipe, pour obtenir la cohésion de l'équipe
 - Atelier « L'entente collective »
 - Débriefing et apport complémentaire

4. PLAN DE PROGRES INDIVIDUEL (PPI) ET CLÔTURE DE LA SESSION

- Élaborer son Plan de progrès individuel : les pépites
- Les actions à mener à court et moyen terme pour gagner en leadership
- Validation des apports par rapport aux attentes
- Quiz de fin de formation
- Conclusion et clôture du stage