

Manager la diversité

Description

Dans un contexte où la diversité devient une réalité quotidienne – culturelle, générationnelle, sociale, fonctionnelle – les managers sont en première ligne pour en faire un levier d'équilibre et de performance. Mais face aux biais, aux incompréhensions ou aux tensions, il n'est pas toujours évident d'adopter une posture juste, inclusive et alignée avec les attentes de l'entreprise. Cette formation propose un cadre clair et des outils pratiques pour faire de la diversité un moteur collectif et non un frein managérial.

Informations pratiques

| | |
|---------------------|------------------------------|
| Durée | 2 jours (présentiel) |
| Modalités | Présentiel, Intra-entreprise |
| Public cible | Tout manager |
| Tarifs | 3200€ HT - Présentiel |

Objectifs

- Identifier les enjeux juridiques, éthiques et managériaux liés à la diversité
- Reconnaître ses biais et les freins aux pratiques inclusives
- Adopter une posture de management respectueuse et équitable
- Agir concrètement pour prévenir les discriminations et favoriser la cohésion
- Transformer la diversité en levier d'appartenance, de sens et d'efficacité



Les ingénieurs de la connaissance

01/06/2026

Programme détaillé

Poser le cadre : diversité, droits et obligations

- Panorama des discriminations interdites par la loi
- Responsabilités des employeurs publics : égalité professionnelle, handicap, parcours diversifiés
- Ce que dit le droit, ce que l'on vit : traduire les textes en pratiques

Comprendre ses biais pour mieux manager

- Identifier ses propres représentations : stéréotypes, automatismes, angles morts
- S'ouvrir à la pluralité : handicaps invisibles, diversité culturelle, orientations...
- Auto-évaluer ses pratiques : posture, langage, comportements

Adopter une posture inclusive en situation managériale

- Adapter son mode de communication à la diversité des profils
- Créer un climat de sécurité psychologique
- Réguler les tensions sans minimiser les singularités

Construire un collectif respectueux et engagé

- Poser des règles du jeu claires et équitables
- Travailler l'équilibre entre équité et égalité
- Favoriser reconnaissance, appartenance et motivation

Mettre en œuvre des pratiques et outils pour agir

- Recruter sans discriminer : CV, entretiens, posture RH
- Accompagner durablement : intégration, appui, aménagements raisonnables
- Réagir face à une situation sensible : écoute, alerte, appui RH



Les ingénieurs de la connaissance

01/06/2026

Approche pédagogique

- Apports législatifs illustrés par des exemples concrets
- Ateliers de déconstruction de stéréotypes
- Mises en situation et jeux de rôle
- Élaboration d'un plan d'actions personnel de progression

Modalités d'évaluation

- Questionnaire digital avant et après la formation pour évaluer la progression dans l'appropriation des notions
- Evaluations intermédiaires via des mises en situation, des quiz et des sollicitations variées de l'animateur

Accessibilité

Nous nous engageons à rendre cette formation accessible, avec des supports adaptés et des aménagements possibles selon les besoins de chaque participant.



Les ingénieurs de la connaissance

01/06/2026