

# 1 jour



## Publics concernés

- Toute personne en position de manager une équipe.

## Pré-requis

- Aucun.

## Objectifs

- Appréhender le cadre légal de la diversité.
- Mettre en place une synergie pour faire des différences une force.
- Utiliser les outils de management adéquats en fonction de son public.
- Adapter son mode de communication à son auditoire.

## Méthodes pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et de séquences jouées et débriefées. Des exercices individuels et collectifs sur les concepts théoriques.

## Supports pédagogiques

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

## Contact

- Pour toute question concernant cette formation, contactez nos conseiller(e)s formations :  
Par téléphone : 01 47 39 02 02  
Par mail : [info@agiliterh.fr](mailto:info@agiliterh.fr)

# Comprendre et gérer la diversité dans une équipe

*Dans une société mondialisée, la multiculturalité et la dimension intergénérationnelle sont à l'œuvre au quotidien dans les organisations. Afin de créer des synergies sur leurs points communs plutôt que des freins en raison de leurs différences, nous vous proposons une formation pour mieux appréhender la diversité au sein de votre équipe.*

## Contenu

### Comprendre la diversité

- Prendre connaissance de la législation sociale sur la diversité
- Identifier les éléments de la diversité
- Comprendre comment les stéréotypes conduisent à des situations de discrimination

### Le rôle RH face à la diversité

- Connaître les responsabilités RH (cadre légal qui entoure la diversité)
- Identifier ses propres craintes et freins face à la diversité
- Savoir concilier la diversité des collaborateurs et les objectifs de l'entreprise
- Accepter les différences pour en faire une force collective

### Manager la diversité au quotidien

- Manager la diversité (générationnelle, interculturelle, liée au handicap ...)
- Comprendre la disparité de cadre de référence, de représentation, de culture.
- Les attentes et besoins des collaborateurs.
- Adapter son mode de communication pour éviter les chocs culturels
- Créer un climat de confiance favorable à l'échange et à l'écoute
- Faire respecter les différences au sein de l'équipe
- Créer les conditions de solidarité et de coopération
- Concilier les différences et fédérer autour d'objectifs communs

### Intégrer et manager un collaborateur porteur de handicap

- Le statut de travailleur handicapé et la législation existante
- Préparer l'arrivée du travailleur handicapé en sensibilisant et en formant les collaborateurs
- Adopter le comportement et la communication juste face à un collaborateur handicapé
- Favoriser la coopération entre les membres de l'équipe