

FORMATION MANAGER INCLUSIF : DES CLÉS POUR AGIR ET FAIRE AGIR

Développer une posture managériale équitable, performante et engageante face aux enjeux de la diversité

Et si la diversité de votre équipe, plutôt qu'un défi RH, devenait votre vrai levier de performance ?

Stéréotypes inconscients, biais cognitifs, malentendus culturels ou générationnels : derrière la plupart des frictions d'équipe, il y a une réalité simple : on ne perçoit pas, on ne fonctionne pas, on ne décide pas tous de la même manière.

Cette formation vous donne les clés concrètes pour transformer cette réalité en force collective : repérer vos propres biais, structurer des pratiques managériales inclusives, créer un climat de sécurité psychologique et engager votre équipe dans une démarche durable.

Une journée intensive pour passer de l'intuition à l'action, avec une boîte à outils prête à l'emploi, une charte d'engagement collectif, et un plan d'action SMART personnalisé.

LE PROGRAMME

Un parcours en 5 séquences pour comprendre, agir et engager autour de l'inclusion au travail.

SÉQUENCE 1 – COMPRENDRE LES ENJEUX DE LA DIVERSITÉ & INCLUSION

Objectif : Identifier les enjeux légaux, sociétaux et managériaux de la D&I et au moins 2 leviers pour son équipe.

- Définitions clés : diversité, inclusion, équité
- Cadre légal et obligations employeur
- D&I comme levier de performance et d'engagement
- Quiz interactif et débat collectif

SÉQUENCE 2 – LES BIAIS COGNITIFS ET LEURS IMPACTS MANAGERIAUX

Objectif : Identifier au moins 3 biais cognitifs et analyser leurs impacts sur ses propres pratiques managériales.

- Les principaux biais : confirmation, affinité, ancrage, halo, stéréotype
- Bases neuroscientifiques : comprendre comment notre cerveau filtre
- Atelier « Situations biaisées » en sous-groupes
- Repérage des biais dans le recrutement, l'évaluation, la promotion

SÉQUENCE 3 – PRATIQUES MANAGERIALES INCLUSIVES & CULTURE D'EQUIPE

Objectif : Adopter au moins 2 pratiques inclusives dans le recrutement, l'évaluation, la gestion des tensions et la communication d'équipe.

- Pratiques excluantes vs pratiques inclusives : analyse comparative
- La sécurité psychologique : un facteur clé de performance
- Communication inclusive : verbale, écrite, visuelle
- Étude de cas en sous-groupes sur situations réelles

chrom
action

CONSEILS & FORMATION

PUBLIC CONCERNÉ :

Managers, responsables et collaborateurs de la fonction RH, tous secteurs confondus

PRÉ-REQUIS :

Aucun pré-requis obligatoire.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES :

Formation en présentiel (option distanciel selon les modules choisis).

DURÉE :

De 7h à 14 heures selon options et modules choisis.

TARIF :

A Marmande : à partir de 1650 € HT/groupe de 8 stagiaires.
Hors Marmande et groupe : nous consulter

LIEU :

Au Hangar des Conseils à MARMANDE
Au sein de l'entreprise

MODALITÉS D'ACCÈS :

Inscription 14 jours minimum avant le début de la formation. Feuilles de présence.
Questionnaire de positionnement.
Évaluation des acquis en cours et en fin de formation. Questionnaire de satisfaction.

ACCESSIBILITÉS AUX PERSONNES HANDICAPÉES :

Les personnes en situation de handicap peuvent avoir des besoins spécifiques pour suivre la formation.

N'hésitez pas à nous contacter pour en discuter

ÉQUIPES ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Formatrice experte en management, diversité & inclusion et accompagnement des transformations humaines.

Approche expérientielle et interactive
Alternance d'apports théoriques courts, d'ateliers pratiques et d'études de cas
Jeux de rôle et co-développement
Apports théoriques intégrés au débrief pour favoriser l'ancrage

Trames et outils opérationnels remis aux participants :

Boîte à outils du manager inclusif (fiches pratiques)

Outil CARE & REX inclusif

Techniques d'animation inclusive

Méthode SMART – plan d'action personnalisé

Quiz interactif et supports numériques (présentations, documents partagés)

En distanciel : plateforme de visioconférence, partage d'écran et supports dématérialisés.

Taux de satisfaction globale :
99,6% depuis le 01/01/2022

SÉQUENCE 4 – BOITE A OUTILS & PLAN D'ACTION INDIVIDUEL

Objectif : Formaliser un plan d'action D&I personnalisé et contextualisé à son rôle, selon la méthode SMART.

- Découverte de la boîte à outils du manager inclusif
- Méthode SMART appliquée à l'inclusion
- Travail en binôme et feedback croisé
- Formalisation d'un plan d'action personnalisé activable dès le retour au travail

SÉQUENCE 5 – CHARTE DIVERSITE & ENGAGEMENT COLLECTIF

Objectif : S'engager collectivement dans une charte des managers inclusifs et formaliser ses engagements personnels.

- Co-construction d'une charte collective des managers inclusifs
- Fresque d'engagements partagés
- Évaluation à chaud, tour de table, mot-clé de clôture

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

À l'issue de la formation, le stagiaire doit être capable :

-De situer la D&I dans son contexte légal, sociétal et managérial et d'identifier au moins 2 enjeux pour son équipe.

-D'identifier au moins 3 biais cognitifs et d'en analyser les impacts dans ses pratiques managériales.

-D'adopter au moins 2 pratiques inclusives dans le recrutement, l'évaluation, la gestion des tensions et la communication au sein de l'équipe.

-De formaliser un plan d'action D&I personnalisé et contextualisé à son rôle, selon la méthode SMART.

-De s'engager collectivement dans une charte des managers inclusifs.

AU-DELÀ DE LA FORMATION :

Véritable levier de transformation collective, cette démarche peut se prolonger en accompagnement managérial, séminaires d'équipe ou ateliers de co-développement, pour ancrer durablement une culture inclusive au sein de votre organisation.