



Apprenons à mieux nous entendre.

PROGRAMME DE FORMATION

Organisme de formation enregistré sous le numéro : 54170115017

LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION SUR SON LIEU DE TRAVAIL

Manager la diversité

PUBLIC

- › Tout public.
- › Accessibilité de nos formations aux personnes en situation de handicap : pour en savoir plus, voir page 3.

PRÉ-REQUIS

- › Aucun.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- › Connaître le cadre légal et comprendre les notions de diversité et d'égalité des chances ;
- › Savoir identifier les stéréotypes et préjugés pour mieux les déconstruire ;
- › Repérer les situations à risques et y associer des plans d'actions ;
- › Élaborer ses bonnes pratiques de recrutement et de management non-discriminantes.

COMPÉTENCES VISÉES EN FIN DE FORMATION

- › Comprendre ce qu'est un comportement discriminant ;
- › Comprendre les impacts de tels comportements.

APTITUDES

A l'issue de la formation, vous serez capables de :

- › Détecter les comportements discriminatoires ;
- › Détecter les pratiques inappropriées ;
- › Développer des conditions vertueuses de recrutement.

DURÉE

- › 1 jour soit 7 heures.

DATES ET HORAIRES

- › Consulter le site internet.

LIEU : MAISON DE LA COMMUNICATION – 7, rue Marthe Pineau – 17000 LA ROCHELLE

TARIFS

- › 320 € si formation non financée par OPCO / salarié.e / agent
- › 390 € si formation financée par OPCO / employeur / entreprise

INTERVENANTE :

Valéry SÉROUX, Médiatrice et consultante diplômée RNCP en management et gestion des relations humaines. Prévention et résolution des conflits au sein des organisations, régulation par la médiation de la vie d'un service, d'une équipe. Formatrice en management et organisation du travail et en médiation de projet.



PROGRAMME DÉTAILLÉ :

1- Identifier les risques de discrimination par la connaissance du cadre légal :

- Comprendre les notions de discrimination et les enjeux de la diversité ;
- Connaître les critères de sélection interdits ;
- Reconnaître « le harcèlement discriminatoire » au travail ;
- Distinguer discrimination directe et indirecte et discrimination « systémique » ;
- Appréhender les enjeux pour l'employeur des impacts de la discrimination : entre manquements fautifs et banalisation.

2- Identifier les cadres de référence et les représentations :

- Reconnaître les stéréotypes, les préjugés, les biais : dimension cognitive et comportementale ;
- Rencontrer ses propres stéréotypes : approche systémique et "vision du monde" ;
- Apprendre à déconstruire les préjugés et stéréotypes ;
- Identifier les situations ressenties comme discriminatoires.

3- Décrypter les comportements de ses collaborateurs

- Comprendre leurs attentes et leurs besoins ;
- Les différences de sexe : manager des équipes de femmes, d'hommes ou mixtes ;
- Les salariés d'âges différents : créer les conditions de coopération entre les générations ;
- Les salariés de cultures différentes : comprendre leur motivation, leur rapport à l'autorité, pour créer un climat de confiance.

4- Intégrer la diversité dans son management d'équipe

- Identifier les situations à risque : la particularité du recrutement ;
- Analyser et gérer les situations délicates pour mieux prévenir : cas concrets vécus ;
- Différencier discrimination et actions positives ;
- Intégrer dans son management les principes d'égalité de traitement ;
- Adapter sa communication en tenant compte des spécificités de ses collaborateurs : adopter un langage commun et éviter les quiproquos ;
- Communiquer sur la diversité auprès des collègues et des équipes.

METHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et mises en situation avec des cas pratique ;
- Travail sur les représentations en exercices de groupes pour décoder la signification du langage verbal et non verbal dans différents contextes multiculturels (négociation, réunion...) ;
- Échanges d'expériences entre participants-es ;
- Afin d'ancrer les connaissances théoriques abordées, l'animation de la 2^{ème} partie de journée se fait sous la forme d'un atelier participatif qui s'adapte au vécu et aux cas concrets des participants.es.

ÉVALUATION

- En fin de session, questionnaire à chaud sur le déroulement, la qualité de la formation et de la formatrice ainsi qu'un quizz sur les acquis de la formation.
- Questionnaire à froid, après 3 mois, sur l'application, la qualité de la formation.

L'analyse des questionnaires permettra d'effectuer, le cas échéant, les actions correctives nécessaires.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La MAISON DE LA COMMUNICATION, Centre de formation et de Médiation, facilite, depuis près de vingt ans, la qualité des relations humaines dans les entreprises et les organisations. Nous intervenons, avec diligence et efficacité, pour analyser les situations et proposer des solutions sur mesure à tous nos clients, quels que soient leurs besoins.

Les personnes en situation de handicap peuvent avoir besoin d'être accompagnées de manière spécifique ou de bénéficier d'une aide adaptée.

Afin de nous assurer que les moyens mis en œuvre pour nos interventions peuvent être adaptés aux besoins spécifiques liés à la situation de handicap, nous sommes à la disposition de chacun par téléphone au 05 17 81 04 18 ou par mail info@maisondelacommunication.fr

CONTACTS

- ✓ Référente pédagogique

Myriam BACQUÉ

m.bacque@maisondelacommunication.fr

- ✓ Référent administratif

Nathan CHANCELLE

n.chancele@maisondelacommunication.fr

- ✓ Référente handicap – accessibilité

Nathalie GARRIGUES

n.garrigues@maisondelacommunication.fr

Téléphone : 05 17 81 04 18