



Enrichir la Marque Employeur avec la Diversité

 **Durée** : 2 journée (14h)

 **Prix** : 2 590€ HT / participants
(prise en charge OPCO possible)

  **Présentiel**
Groupe de 4 à 8 personnes

FORMATEUR

Nos formateurs sont soigneusement sélectionnés en fonction du projet et de leur expertise. Leur intervention est préparée pour maximiser la personnalisation de l'approche.

EN SORTANT DE CETTE FORMATION, VOUS SAUREZ :

- Créer un environnement de travail inclusif et intégrer la diversité dans la stratégie de leadership pour enrichir la marque employeur.

ET CELA VOUS SERA UTILE POUR :

- Dynamiser la cohésion et la solidarité au travail.
- Faire de la diversité une opportunité d'enrichissement et de co développement des équipes,
- Maintenir un cadre de travail commun propice à la performance collective.
- Développer une communication autour des réussites collectives.
- Traiter les écarts et les comportements contreproductifs.



Avis client : 4,8/5



Degré d'acquisition : 96%



Accessible aux personnes à mobilité réduite sur projet



Objectifs pédagogiques et compétences visées

- Sensibiliser les managers aux enjeux de la diversité et à son impact sur la performance organisationnelle.
- Apprendre à créer un environnement de travail inclusif qui favorise la collaboration, l'innovation et l'engagement de tous.
- Apprendre à intégrer la diversité dans la stratégie de leadership pour renforcer l'impact de la marque employeur.



PARTICIPANTS :
Managers/dirigeants



PREREQUIS
Aucun

Contact

Référent pédagogique

David Buttet

david.buttet@thinkingintra.fr

06 84 49 93 06

Méthodes pédagogiques

Pédagogie active : basée sur une alternance de cours théoriques, d'outils simples, concrets et efficaces et de cas pratiques. Le formateur s'adapte au rythme de chacun.

Les stagiaires se voient remettre le support et les matrices à utiliser par la suite pour mettre en application les fondamentaux appris en formation.

Modalités d'évaluation

Auto positionnement préalable.

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de questionnaires, d'exercices, mises en situation, travaux pratiques...

Evaluation en fin de parcours

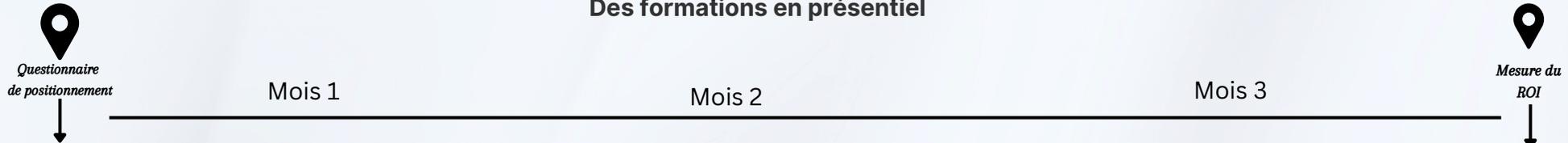
Remise d'une attestation de suivi de la formation.



La réponse sur mesure orientée résultats

Programme Enrichir la Marque Employeur avec la Diversité

Des formations en présentiel



Identifier *Comprendre* *Definir* *Manager*

FORMATION ENRICHIR LA MARQUE EMPLOYEUR AVEC LA DIVERSITÉ
(2 JOURS- 4 WORKSHOPS)

WORKSHOP 1
Comprendre la diversité et ses enjeux pour l'entreprise

WORKSHOP 2
Créer un environnement inclusif et respectueux

WORKSHOP 3
Intégrer la diversité dans la stratégie de leadership

WORKSHOP 4
Promouvoir la diversité dans le recrutement et le développement des talents

Détails page suivante

BILAN
A 3 MOIS
ACQUISITION
A 6 MOIS
DEGRÉS ATTEINTE DES OBJECTIFS/APPLICATION

GROUPE WHATSAPP INTER-WORKSHOPS

CAMPAGNE LEARNING BY DOING AVEC NOTRE PLATEFORME IA

9 MOIS LA SUITE:
Analyse des évolutions et préparation de nouveaux parcours en fonction des besoins émergents



Accueil, verbalisation des attentes, tour de table

WORKSHOP 1 : Comprendre la diversité et ses enjeux pour l'entreprise

Compétence travaillée : Sensibiliser les managers aux enjeux de la diversité et à son impact sur la performance organisationnelle.

Sous-objectif : Permettre aux managers de comprendre la diversité sous toutes ses formes et comment elle peut enrichir la marque employeur et favoriser un environnement de travail inclusif.

A. 20 min : Bienvenue dans votre atelier

- Accueil des participants et présentation des objectifs du workshop.
- Introduction à la diversité.

B. 60 min : De quoi parle-t-on ?

- Définition de la diversité : diversité de genre, d'origine, d'âge, de culture, d'expériences professionnelles, de perspectives et bénéfices de la diversité pour l'entreprise : innovation, créativité, satisfaction des employés, engagement, performance.
- Comment la diversité contribue à renforcer la marque employeur : attirer des talents divers, favoriser l'inclusion, promouvoir un environnement de travail respectueux et enrichissant.

C. 20 min : Exercice en situation réelle

- Mise en situation : identifier les différentes formes de diversité présentes (ou absentes) dans l'entreprise et analyser comment elles impactent la performance collective.
- Discussion en groupe sur les bénéfices ou les freins rencontrés dans la gestion de la diversité au sein de l'équipe.

D. 20 min : Best practices et erreurs à éviter

- Bonnes pratiques pour valoriser la diversité : politique de recrutement inclusive, intégration de la diversité dans la stratégie d'entreprise, formation et sensibilisation continue.
- Erreurs à éviter : négliger la diversité dans les processus décisionnels, manque d'inclusivité dans la culture d'entreprise, absence de mesures concrètes.

E. 40 min : Simulation et feedback

- Simulation : un manager doit gérer une équipe multiculturelle ou diversifiée et créer un environnement de travail qui valorise la diversité.
- Feedback structuré sur les actions présentées

F. 20 min : Synthèse, plan d'action et évaluation

- Récapitulatif des principaux bénéfices, élaboration d'un plan d'action personnel et évaluation rapide du workshop.

WORKSHOP 2 : Créer un environnement inclusif et respectueux

Compétence travaillée : Apprendre à créer un environnement de travail inclusif qui favorise la collaboration, l'innovation et l'engagement de tous.

Sous-objectif : Comprendre les mécanismes qui favorisent l'inclusion et appliquer des actions concrètes pour créer un environnement de travail respectueux de la diversité.

A. 20 min : Bienvenue dans votre atelier

- Introduction au thème de l'inclusivité et de son rôle dans l'enrichissement de la marque employeur.
- Objectif : Apprendre à transformer un environnement de travail en un lieu inclusif où chaque collaborateur se sent respecté et valorisé.

B. 60 min : De quoi parle-t-on ?

- Différence entre diversité et inclusion : comprendre que la diversité est la variété des profils et que l'inclusion est le processus qui permet à chaque profil de s'exprimer et de contribuer.
- Les principes fondamentaux d'un environnement de travail inclusif : respect, égalité des chances, valorisation des différences.
- Actions à mettre en place pour garantir l'inclusivité : sensibilisation à l'inclusion, formation, mise en place de politiques concrètes.

C. 20 min : Exercice en situation réelle

- Mise en situation : comment un manager peut réagir face à un comportement excluant ou discriminatoire dans une équipe ? Débat et résolution de situation.
- Identification des actions à mettre en place pour favoriser un environnement inclusif.

D. 20 min : Best practices et erreurs à éviter

- Bonnes pratiques pour intégrer l'inclusivité dans le quotidien des équipes : écouter activement, promouvoir la diversité dans les équipes, mettre en place des dispositifs d'accompagnement.
- Erreurs à éviter : silence face aux comportements discriminatoires, traiter l'inclusivité comme un sujet secondaire, ne pas évaluer l'impact des actions mises en place.

E. 40 min : Simulation et feedback

- Simulation : un manager doit organiser une réunion d'équipe inclusive en prenant en compte la diversité culturelle, les différences d'expérience et les besoins individuels des collaborateurs.
- Feedback sur la capacité à promouvoir un environnement inclusif et respectueux.

F. 20 min : Synthèse, plan d'action et évaluation

WORKSHOP 3 : Intégrer la diversité dans la stratégie de leadership

Compétence travaillée : Apprendre à intégrer la diversité dans la stratégie de leadership pour renforcer l'impact de la marque employeur.

Sous-objectif : Aider les managers à comprendre comment la diversité peut être un moteur de succès dans le leadership et l'évolution des talents au sein de l'entreprise.

A. 20 min : Bienvenue dans votre atelier

- Introduction au leadership inclusif et à son rôle dans la stratégie de l'entreprise.
- Objectif : comprendre comment mettre en oeuvre un leadership inclusif.

B. 60 min : De quoi parle-t-on ?

- Définition du leadership inclusif : comment un leader peut favoriser la diversité et l'inclusion dans son équipe.
- Les pratiques de leadership inclusif : écoute, reconnaissance des contributions de chacun, encouragement à la prise d'initiative, gestion des conflits de manière constructive.
- L'impact de la diversité sur la stratégie de leadership : prendre en compte la diversité des profils dans la gestion des talents et des opportunités de carrière.

C. 20 min : Exercice en situation réelle

- Mise en situation : un manager doit gérer une équipe diversifiée et appliquer des principes de leadership inclusif tout en atteignant des objectifs de performance.
- Discussion en groupe sur les actions concrètes qu'ils pourraient mettre en place pour renforcer l'inclusivité dans leur style de leadership.

D. 20 min : Best practices et erreurs à éviter

- Bonnes pratiques : leadership bienveillant et orienté vers la reconnaissance de la diversité, encouragement de la collaboration intergénérationnelle, ouverture d'esprit.
- Erreurs à éviter : favoriser un leadership uniforme, négliger les besoins spécifiques des différentes catégories de collaborateurs, ne pas adapter son style de gestion à la diversité de l'équipe.

E. 40 min : Simulation et feedback

- Simulation : un manager doit conduire une réunion stratégique où il doit prendre des décisions tout en tenant compte de la diversité des membres de l'équipe.
- Feedback structuré sur le leadership inclusif mise en oeuvre

F. 20 min : Synthèse, plan d'action et évaluation

WORKSHOP 4 : Prévenir les conflits et renforcer la cohésion d'équipe

Compétence travaillée : Intégrer la diversité dans les processus de recrutement et de développement des talents pour enrichir la marque employeur.

Sous-objectif : Apprendre à attirer, recruter et développer des talents diversifiés et à garantir une égalité des chances dans la gestion de la carrière.

A. 20 min : Bienvenue dans votre atelier

- Introduction aux processus de recrutement inclusifs et au développement de la diversité des talents.

B. 60 min : De quoi parle-t-on ?

- Comment intégrer la diversité dans les pratiques de recrutement : stratégies inclusives de recrutement, valorisation des différences culturelles, déconstruire les biais inconscients.
- Le développement des talents dans un environnement diversifié : mentorat, formation, plan de carrière personnalisé, égalité des chances.
- L'impact de la diversité sur la fidélisation des talents et l'amélioration des performances organisationnelles.

C. 20 min : Exercice en situation réelle

- Mise en situation : définir une stratégie de recrutement inclusive pour un poste clé au sein de l'entreprise. Discussion en groupe sur les actions concrètes pour garantir une politique de recrutement diversifiée.
- Identification des obstacles possibles à la mise en oeuvre de cette stratégie et comment les surmonter.

D. 20 min : Best practices et erreurs à éviter

- Bonnes pratiques : formation des recruteurs, communication ouverte, mise en place de programmes de développement pour les talents sous-représentés.
- Erreurs à éviter : processus de recrutement non inclusifs, absence de diversité dans les décisions de gestion des talents, inégalité d'accès aux opportunités de développement.

E. 40 min : Simulation et feedback

- Simulation : un manager doit définir un plan de recrutement pour intégrer des talents diversifiés dans son équipe tout en alignant ces recrutements sur les objectifs de la marque employeur.
- Feedback structuré sur la capacité à intégrer la diversité dans le processus de recrutement et le développement des talents.

F. 20 min : Synthèse, plan d'action et évaluation finale

Clôture et questionnaire de satisfaction de fin de formation