

## Préambule :

Être un manager inclusif, c'est bien plus qu'une simple responsabilité professionnelle - c'est un engagement envers l'égalité, le respect et la diversité au sein de l'équipe. En tant que leader inclusif, vous favorisez un environnement où chaque individu se sent valorisé, écouté et soutenu. Vous veillez à ce que toutes les voix soient entendues, que les idées de chacun soient prises en compte, et que les décisions soient prises de manière juste et équitable. Vous encouragez la collaboration, la compréhension mutuelle et la célébration des différences. Être un manager inclusif permet de créer une culture de travail dynamique, où chacun peut s'épanouir et contribuer à la réussite collective.

Cette formation a pour objectif de mettre en lumière les biais inconscients et les stéréotypes qui nous animent, d'interroger ses pratiques de management et d'apporter des clés pour un management inclusif et non-discriminant.

# Être un manager inclusif

## Durée

14 heures

## Lieu

Distanciel- Plateforme e-learning

## Pré-requis

Aucun prérequis spécifique n'est nécessaire pour participer à cette formation. Une connexion Internet stable et un appareil compatible avec le contenu en ligne sont tout ce dont les participants auront besoin.

## Nature de la formation

Acquisition et développement des Compétences

## Tarif

Nous contacter

Des dispositifs de financement existent (salariés, indépendants, demandeurs d'emploi...), veuillez nous contacter pour en savoir plus.



## Public Concerné :

Cette formation s'adresse aux managers et à toute personne impliquée dans le processus de management au sein d'une organisation. Elle est adaptée aux débutants ainsi qu'aux professionnels expérimentés cherchant à approfondir leurs connaissances et à améliorer leurs pratiques de management.

## Dates

À définir ensemble.

## Délai d'accès

1 semaine après la signature de la convention

## Objectifs et contenu

À l'issue de la formation vous serez capable de :

### Comprendre les inégalités

Le cadre légal de la discrimination :

Sémantique + QCM

La législation

Se questionner sur ses pratiques

Exemples d'outils

Prévenir et sanctionner la discrimination :

Les voies de recours

Les conséquences pour l'employeur

Les solutions

Ressources

### Reconnaître les différents types de discrimination

Définition

Quelques formes de discrimination

Les sentiments d'une personne discriminée

L'impact de la discrimination

La discrimination intentionnelle et non intentionnelle

Les biais inconscients

### Identifier les situations pouvant être vecteur de discrimination

Les vecteurs organisationnels

Les vecteurs individuels

Piloter pour limiter les situations discriminantes

Les compétences d'un manager inclusif

Exercice

Définition

Les compétences

### Mettre en place des bonnes pratiques en vue d'instaurer un management inclusif

Valoriser et inclure

Créer un climat propice

Des exemples de pratiques :

Gestion inclusive

GEEIS

Un cas de conflit

## Suivi et évaluation des acquis de la formation

- Relevé de connexion effectué pour les formations à distance ;
- Un questionnaire d'évaluation « à chaud » est rempli par chaque participant pour en évaluer sa satisfaction ;
- Un certificat de réalisation sera remis à chaque participant ;
- Une évaluation « à froid » sera réalisée auprès de chaque participant, environ 6 mois après la réalisation de la formation, pour en mesurer l'efficacité opérationnelle.

## Principes et méthodes pédagogiques :

- Auto-positionnement
- Contenus e-learning
- Test
- Vidéo ressources
- QCM
- Documents téléchargeables



Renseignements, devis et inscription

[contact@skillconnection.fr](mailto:contact@skillconnection.fr)

06 30 28 85 84

[www.skillconnection.fr](http://www.skillconnection.fr)



Suivez notre actualité !

