

## Manager la diversité et obtenir l'adhésion individuelle et collective pour créer la cohésion d'équipe

CATEGORIE : C

### Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

- Transverse :
- Commerce, vente, grande distribution
  - transport et logistique
  - industrie, artisanat
  - Imprimerie

Ce parcours certifiant concerne tous les managers de premier niveau ou de proximité qui souhaitent acquérir ou valider les compétences nécessaires à la bonne pratique de leur fonction

Ce parcours permet d'acquérir ou valider des compétences communes aux managers quel que soit le domaine d'activité ou le type d'entreprise

Code(s) NAF : —

Code(s) NSF : 414z, 413, 315

Code(s) ROME : M1302, D1406, N1301, H2502

Formacode : 32032

Date de création de la certification : 01/01/2014

Mots clés : cohésion d'équipe, Interculturel, transverse, négociation, Communication managériale, posture managériale

### Identification

Identifiant : 2133

Version du : 19/12/2016

### Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- Non formalisé

Non formalisé :

- [recommandation entreprises](#)
- [recommandation entreprises](#)
- [recommandation entreprises](#)
- [recommandation entreprises](#)
- [recommandation entreprises](#)
- [recommandation entreprises](#)
- [Dans le contexte actuel, et ce pour toute catégorie d'entreprise le manager intermédiaire est un maillon indispensable de la chaîne managériale :s' il est le garant de la performance opérationnelle, il est aussi en première ligne pour détecter et évaluer les signes précurseurs du climat social de l'entreprise. Le manager doit Gérer une équipe hétérogène issue de générations,de sexe,d'environement et de culture différentes . Il doit adapter sa posture managériale à son équipe et à chacun](#)

de ses collaborateurs dans une optique de dynamique et de réussite .Cette fonction doit contribuer à faire évoluer des mentalités , à agir sur les représentations, les valeurs et les comportements. Le manager(e) intermédiaire doit posséder des connaissances et des outils adaptés et actuels pour faire de la diversité un levier de performance collective

## Descriptif

### *Objectifs de l'habilitation/certification*

Comprendre les concepts de diversité, différences et discrimination

Intégrer les concepts de diversité et de discrimination et savoir collaborer et faire collaborer les membres de son équipe avec les différences

Maintenir l'engagement et la motivation des collaborateurs autour de valeurs communes et des objectifs

Accompagner et développer les compétences de ses collaborateurs

Obtenir l'adhésion individuelle et collective et fédérer son équipe sur des valeurs communes en tenant compte de la diversité de ses membres Adapter ses pratiques de management aux différentes problématiques de diversité

### *Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP*

- non

### *Descriptif général des compétences constituant la certification*

**A l'issue de cette formation, l'apprenant-e saura :**

#### **Comprendre la notion de diversité dans le cadre du travail**

Connaitre les lois et Directives Européennes relatives aux discriminations et à l'égalité de traitement

Identifier les différentes formes de diversité au sein d'une équipe : interculturalité, inter-générationnalité, travailleurs handicapés, Egalité homme femme...

Etablir un diagnostic de son équipe en termes de diversité, valeurs et cadres de référence

#### **La diversité et son impact sur le fonctionnement de l'équipe**

Cartographier la diversité au sein de son équipe

Favoriser les interactions entre collaborateurs : au niveau fonctionnel, organisationnel et individuel

Identifier et agir sur les préjugés et stéréotypes

#### **Adapter son mode de management à la diversité de son équipe**

## Public visé par la certification

- Managers, futurs managers de proximité de tous secteurs d'activité
- Agents de maîtrise, Chef d'équipe
- Salarié en reconversion professionnelle et créateur d'entreprise (TPE)
- demandeur d'emploi

- Intégrer le cadre légal dans sa pratique managériale
- Adapter son mode de communication managériale : cadre de référence, mode relationnel, dimension non-verbale
- Identifier la diversité des besoins et les sources de motivation de ses collaborateurs
- Adopter un management situationnel adapté à la diversité de son équipe
- Prévenir et réguler les éventuels conflits liés à la diversité

## Fédérer l'équipe autour de la richesse de sa diversité

Manager des équipes hétérogènes et faire respecter les différences au sein de l'équipe

Donner des repères pour mieux vivre en équipe : langage, règles de vie du groupe, ...

Apprécier la valeur ajoutée et le rôle de chacun au sein du collectif de travail

Encourager les modes de travail solidaires au sein de l'équipe

Favoriser une dynamique de groupe respectueuse de la diversité de chacun

Utiliser la diversité comme levier de performance collective

## Modalités générales

Parcours constitué de 4 modules indépendants de 11 jours soit 65 heures

**En présentielle:** formation alternant des apports théoriques, des jeux de rôles et d'analyse de la pratique afin de faire acquérir et valider les compétences

En entreprise: durant la période d'inter-session entre les différents modules

**Module1 (3 jours):** Manager la diversité : le cadre légal

**Module2 (3 jours) :** Communication managériale- structurer son message- identifier des codes communs

**Module3 (3 jours) :** Animer et obtenir l'adhésion individuelle et collective

**Accompagnement:** 2 jours pour un suivi individuel et collectif par un formateur référent pour réajuster les apprentissages. Aide à la rédaction des rapports de fin de module et du mémoire

## Liens avec le développement durable

Aucun

## Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

### Pour l'individu

La garantie d'un dispositif formalisé, certifié par un jury de professionnels, qui garantit des procédures rigoureuses.

Dans un contexte d'adaptabilité permanente, les managers doivent maîtriser un certain nombre de méthodes et d'outils pour motiver leurs collaborateurs et les aider à atteindre leurs objectifs.

La reconnaissance de la maîtrise des compétences

### Pour l'entité utilisatrice

Maîtriser les dysfonctionnements et les tensions interpersonnelles dans l'activité générée par les différences et stéréotypes

Déployer sa politique RSE et faire de son encadrement de premier niveau un partenaire des services ressources humaines Dans le cadre des nouvelles réformes, un outil professionnel dans la mise en action de la GPEC

liées au management des hommes et des femmes afin de créer les conditions de la solidarité et de la coopération,

Leur permettre d'assumer leurs responsabilités avec aisance et confiance et faire face aux situations imprévues sans générer de stress

Etre en capacité de manager des équipes issues de générations, d'environnements et de cultures différents

Adapter sa posture managériale à son équipe et à chacun de ses collaborateurs dans une optique de dynamique et de réussite collective et individuelle.

La possibilité de poursuivre le développement de leurs compétences en fonction de leur projet d'évolution professionnel Un atout d'employabilité en interne ou externe et une aide à la mobilité professionnelle

La possibilité de proposer une aide au développement des compétences et accompagner les salariés dans leur parcours de professionnalisation

Un moyen de se garantir une formation de qualité et professionnalisante dont elles peuvent mesurer objectivement les résultats sur le site de travail

Un outil de motivation qui renforce l'engagement et l'investissement de son encadrement de premier niveau Optimiser ses ressources humaines et ces compétences pour favoriser le développement de son entreprise

## Evaluation / certification

### Pré-requis

Manager une équipe en entreprise ou toutes autres structures (agnt de mairise, responsable d'équipe animateur)

Etre amené à évoluer sur un poste de manager de proximité ou opérationnel

### Compétences évaluées

A l'issue de cette certification, les compétences suivantes seront évaluées :

#### **Module 1: Manager la diversité (égalité, génération, handicap, interculturelité)**

##### **Comprendre la notion de diversité dans le cadre du travail et ses conséquences sur l'entreprise**

Connaître les lois et Directives Européennes relatives aux discriminations et à l'égalité de traitement

Identifier les différentes formes de diversité au sein d'une équipe : interculturelité, inter-génération, travailleurs handicapés, Egalité homme femme...

Etablir un diagnostic de son équipe en termes de diversité, valeurs et cadres de référence

##### **Adapter son mode de management à la diversité de son équipe**

Intégrer le cadre légal dans sa pratique managériale( recrutement, évaluation, accueil, formation....)

Prévenir et réguler les éventuels conflits liés à la diversité

#### **Module 2: Communication managériale -Structurer son message et gagner en impact dans sa communication**

Connaitre les bases de la communication : verbale ; non-verbale ; para-

### Centre(s) de passage/certification

- agiss centre de formation  
71 Cours Albert Thomas  
LYON

verbale ; les jeux psychologiques  
Développer son assertivité et maîtriser ses émotions  
Mettre en place un cadre de référence et un mode relationnel adapté à son équipe  
Transmettre un message, échanger avec ses interlocuteurs en tenant compte de leur différence de manière constructive  
Donner des informations claires pour optimiser la compréhension

## **Module 3: Animer et obtenir l'adhésion individuelle et collective**

### **Fédérer l'équipe autour de la richesse de sa diversité**

Cartographier la diversité au sein de son équipe  
Identifier et agir sur les préjugés et stéréotypes  
Donner des repères pour mieux vivre en équipe : langage, règles de vie du groupe, ...  
Valoriser le rôle de chacun au sein du collectif de travail  
Favoriser et encourager les modes de travail solidaires au sein de l'équipe  
Instaurer une dynamique de groupe respectueuse de la diversité de chacun  
Utiliser la diversité comme levier de performance collective en accord avec la stratégie et l'objectif défini par l'entreprise

*Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)*

Non

La validité est Permanente

**Possibilité de certification partielle :** non

Matérialisation officielle de la certification :  
Certificat de compétences

## Plus d'informations

### *Statistiques*

Entre 20 et 40 certifiés par an

### *Autres sources d'information*

<http://formation-agiss.fr/parcours-certifiant.html>