

Manager la diversité : lutte contre les discriminations

MANAGEMENT

Ref : MGTMC10B



Compétences visées

Savoir manager la diversité au quotidien et prévenir/traiter les discriminations dans son équipe, en garantissant l'équité, la cohésion et la performance.

Objectifs et contenus

Situer le cadre légal applicable et les notions-clés en matière de discrimination au travail

- Les définitions juridiques et leur cadre légal : discrimination directe/indirecte, harcèlement discriminatoire.
- Les différents critères de discrimination et leurs champs d'applications : emploi, accès aux stages, évolution, formation...
- Les obligations employeur/encadrement : prévention, traitement des signalements, protection des personnes.
- Les notions-clés liées à la diversité et à la discrimination : diversité *versus* inclusion *versus* équité, ce que chaque terme implique en management.
- Les stéréotypes, les préjugés, les biais (implicites), l'effet de halo, le biais de confirmation : comment contaminent-ils les décisions, apports des neurosciences cognitives et psychosociales.
- Les impacts cumulatifs sur le climat et la santé au travail : micro-agressions, « petites phrases », blagues.
- Les discriminations systémiques et situationnelles : lecture organisationnelle (process, règles, routine).

Analyser les enjeux managériaux et les zones à risques

- Les situations à risque dans le management : recrutement, intégration d'un collaborateur, rythmes de travail, affectations des postes, évaluations, promotion, formation, sanctions.
- Les effets concrets sur le travail : coopération, transmissions, erreurs, *turn-over*, absentéisme, risques psychosociaux.
- L'affirmation du leadership du manager, la justice organisationnelle : équité perçue, cohérence des règles, exemplarité.
- Les questions du quotidien autour des relations hiérarchiques, des tensions métier, des urgences : mécanisme d'amplification des biais.

Objectifs complémentaires

Développer un management inclusif

- Les 6 pratiques « haute valeur » : écoute cadrée, *feedback* factuel, règles d'équipe, arbitrages transparents, gestion des écarts, reconnaissance.
- Les postures managériales :
 - la justice et la cohérence : objectivation et lisibilité,
 - l'écoute et le cadre : accueil, cadrage, collecte et protection,
 - la régulation : recadrage et reprise,
 - l'exemplarité : traçabilité confidentialité,
 - l'humilité : anti biais.
- Les temps de travail collectifs inclusifs : routines d'équipe pour prévenir, 5R, sécurisation de la parole, irritants organisationnels, réunions inclusives.
- La prévention des discriminations : calibrage des appréciations, revue d'équité, objectivation des intégrations, recrutement, entretiens managériaux.
- La gestion des incidents : activation du protocole signalement (accueillir, qualifier, protéger, tracer, escalader selon le circuit), débrief organisationnel à froid.

Méthodes

- Apports théoriques, méthodologiques.
- Mises en situations.
- Fresque des facteurs humains.
- Analyses de situations et d'impacts.
- Autodiagnostic.

Personnes concernées

Tout encadrant dans le secteur de la santé.

Valeur ajoutée

Cette formation transforme un sujet souvent traité « au niveau des intentions » en compétence managériale sécurisée et actionnable. Les participants repartent avec une lecture claire du cadre légal et surtout une méthode pour qualifier une situation (conflit, discrimination, harcèlement), objectiver leurs décisions RH (planning, affectations, évaluations, accès à la formation) et tracer ce qui doit l'être. Elle fournit des outils prêts à l'emploi (*checklists*, scripts de recadrage, protocole de signalement, routines d'équipe) pour prévenir les dérives, agir vite et juste en cas d'incident, protéger les personnes et l'établissement, tout en renforçant la cohésion, la QVCT et la qualité du service rendu.

Pré-requis

Aucun

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail , notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

À noter

Cette formation s'appuie sur les recommandations et référentiels suivants

- Code du travail : article L1132-1
- Code du travail : articles L1133-1 et L1133-6
- Code du travail : article R1142-1
- Code pénal : articles 225-1 à 225-4
- Code du travail : articles 1134-6 à 1143-10
- Loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 : article 16
- Code général de la fonction publique : articles L131-12 à L131-13

Mise à jour le : **30/03/2026**