

# INTÉGRER ET MANAGER LA DIVERSITÉ

## dans l'entreprise



### Public

Directeurs (N+2) ou managers (N+1) managant en France des équipes issues de différentes cultures et intervenant dans des secteurs sensibles

### Objectifs

- > Faciliter le processus d'intégration des différences
- > Repérer et gérer les obstacles à cette intégration
- > Renforcer son savoir - être interculturel dans le management d'une équipe
- > Se mettre et mettre l'entreprise en capacité d'accueillir la différence
- > Pérenniser et valoriser la diversité au sein de l'entreprise

## Processus / Contenu

### Réalisation

**Durée**  
2 jours

**Animation**  
Consultants seniors

*Appropriation optimale par mises en situation.  
Nombre réduit de participants*

#### Dates & Lieux 2010

**Paris**  
11-12 fév  
10-11 juin  
9-10 sept  
25-26 nov

**Coût**  
1350 € HT

### Comprendre l'environnement

- > Prendre en compte l'environnement : Histoire collective et parcours individuels - Positionnement propre à l'entreprise
- > Intégrer la diversité des représentations, des attentes, des craintes (stéréotypes et préjugés)
- > Identifier les grandes typologies de cultures en présence

### Ecouter et Communiquer en situation interculturelle

- > Prendre conscience de son « cadre de référence » culturel.
- > Repérer les codes et les niveaux de langage (communication verbale et non verbale)
- > Reconnaître son canal de communication privilégié ainsi que celui de son interlocuteur
- > Développer son intelligence relationnelle : De la communication à la relation
- > Les 10 règles d'or de la communication interculturelle
- > Critiquer ou dire « non » sans démotiver

### Accompagner le développement de ses collaborateurs

- > Repérer les « jeux psychologiques » et les « conflits » qui se jouent dans l'équipe
- > Savoir éviter ou sortir d'une relation piégée
- > Se doter de repères communs en fixant des règles du jeu
- > Sanctionner les comportements « hors jeu »
- > Agir comme un facilitateur et construire la confiance
- > Créer avec ses collaborateurs des relations constructives et évolutives

### Modifier ses pratiques et attitudes de management au quotidien

- > Comprendre et évaluer ses propres pratiques de management et la culture managériale de l'entreprise - Repérer les manifestations du choc culturel
- > Trouver les comportements ajustés devant la complexité, l'incertitude et l'ambiguïté - Favoriser la confrontation des points de vue
- > Oser être ce que l'on est dans la relation à l'autre : Développer des comportements assertifs
- > Construire des outils de travail adaptés à la spécificité des équipes

### Etre un manager créateur de motivation

- > Appréhender l'importance de la cohésion d'équipe dans le développement de la motivation
- > Ancrer la cohésion d'équipe autour de référents communs (valeurs partagées, expériences communes, culture métier ou culture technique)
- > Savoir générer la coopération : L'utilisation efficace des « signes de reconnaissance »
- > Développer un management « porteur de sens » : Cohésion d'équipe et « Vision partagée »
- > Valoriser l'apport de la diversité pour l'équipe et pour l'entreprise : Pour quels besoins, avec quels apports de nouvelles compétences