Intégrer la diversité dans le management de ses process et de ses indicateurs RH

CCI Formation Pro

Ressources Humaines (RH), Santé Sécurité au Travail - 2025

La formation en résumé

L'intégration de la diversité dans la gestion des ressources humaines est aujourd'hui un enjeu incontournable pour améliorer la performance des entreprises. Cette formation vous offre les outils pour intégrer la diversité et l'inclusion dans vos processus RH tout en respectant les obligations légales. Vous apprendrez à identifier les leviers stratégiques pour booster l'innovation, améliorer la prise de décision, renforcer la Marque Employeur et attirer les talents.

À travers des études de cas, un Serious Game et des mises en situation et des outils pratiques, vous serez en mesure de piloter efficacement la diversité au quotidien, que ce soit dans le recrutement, la gestion des compétences, la mobilité interne, ou encore la politique de rémunération et de handicap. Vous apprendrez également à surmonter les freins individuels et collectifs en adoptant une communication transparente et engageante.

1 435 €

(non assujetti à la TVA)

14 heures

2 jours

Serious Game | Mises en situation | Ludopédagogie

Objectifs :

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Définir les concepts d'égalité, d'équité, de discrimination, et de diversité
- Identifier les critères de non-discrimination et les différents aspects de la diversité (égalité F/H, handicap, mixité intergénérationnelle, etc.)
- Expliquer les effets bénéfiques de la diversité et de l'inclusion sur la performance
- Analyser comment la diversité peut renforcer la proximité clients et personnaliser l'Expérience Collaborateur
- Reconnaitre les obligations légales de l'employeur en matière de non-discrimination
- Lister les rapports sociaux obligatoires (BDESE, RAU, Bilan Social) relatifs à la diversité et à l'inclusion
- Décrire et mettre en œuvre les politiques de diversité dans les processus RH
- Adapter et piloter les indicateurs RH pour mesurer l'impact de la diversité
- Justifier et adapter la stratégie de communication pour mieux impliquer les parties prenantes internes et externes
- Définir et choisir les indicateurs de diversité, et adapter le discours et le canal de communication en fonction des parties prenantes

Participants :

Cette formation s'adresse aux professionnels RH souhaitant faire de la diversité un levier stratégique de performance et de développement

Prérequis :

Cette formation ne nécessite aucun prérequis

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 06/03, 07/03
- 26/06, 27/06
- 18/09, 19/09
- 06/11, 07/11

Le contenu

De quoi parle-t-on ? Egalité, Equité, Discrimination, Diversité et Inclusion

- Définition des notions
- Appropriation des éléments de différenciation
- Que regroupe la Diversité : égalité F/H, handicap, mixité, intergénérationnel, critères de non-discrimination

Les effets bénéfiques de la diversité et de l’inclusion sur la performance des entreprises et des organisations

- Booster l’innovation
- Faciliter les prises de décision
- Favoriser la créativité
- Ancrer la Marque Employeur et attirer les talents
- Renforcer le sentiment d’appartenance, la confiance et la facilité d’expression
- Réduire le turn-over
- Renforcer la proximité clients
- Personnaliser l’Expérience Collaborateur – Client – Utilisateur (UX)
- Développer son activité à l’international
- Prendre en compte les grands principes de RSE/RSO de plus en plus demandés dans l’obtention ou le renouvèlement de marchés et de contrats

S’approprier les obligations légales et réglementaires

- La non-discrimination
- Les obligations légales de l’employeur

Les différents rapports sociaux obligatoires et les données relatives à la diversité et l’inclusion

- S’approprier les obligations légales et réglementaires
- La BDESE pour les entreprises de 50 et +
- Le RAU (Rapport Annuel Unique) pour les entreprises de – de 300
- Le Bilan Social pour les entreprises de 300 et +

Manager la diversité au quotidien dans le pilotage de ses process RH et de ses indicateurs

- Le recrutement
- La formation et le développement des compétences
- La politique de mobilité interne
- La politique de rémunération
- La politique Handicap
- La santé-sécurité au travail et la QVCT (relations sociales, santé mentale et autres RPS)

Lever les points de blocage individuels et collectifs et optimiser sa stratégie de communication

- Identifier les freins individuels et collectifs : miser sur la transparence et les bénéfices attendus
- Adapter sa communication :

Auprès des différentes parties prenantes internes (partenaires sociaux, représentants du personnel, CSE, syndicats professionnels, collaborateurs, etc.)

Auprès des différentes parties prenantes externes (fournisseurs, clients, consommateurs, candidats au recrutement, presse, etc.)

Définir et présenter ses indicateurs, travailler son discours, choisir son support et son canal de communication (Newsletter interne ou externe, site Internet, Réseaux Sociaux, etc.) en fonction de l’objectif visé

- Définir des pistes de travail pour aller plus loin : accord d’entreprise, charte, prix et labels, etc.
- Utilisation d'un Serious Game dédié à la Diversité

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques et d’encadrement :

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Pédagogie active : Echanges, analyses de pratiques, mises en situation, cas réels d'entreprises

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 3 à 12 participants maximum.

Formation animée par un de nos formateurs experts de son domaine et sélectionné selon un processus qualité certifié. Les formateurs sont accompagnés par notre pôle pédagogique intégré « Agir et Apprendre ». Parcours du formateur disponible sur simple demande.

Suivi et évaluation de la formation :

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation notamment au travers de QCM, mises en situations, mises en pratiques, présentations… Qui feront l’objet d’une analyse/correction et d’un retour du formateur.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.