

Visez la réussite de votre Journée Mondiale de la Diversité

QUELS ARGUMENTS POUR CONVAINCRE VOS MANAGERS/ COLLABORATEURS ET LES INCITER À PARTICIPER ?

- La diversité trouve tout son sens dans les quatre comportements de la Total Attitude: écoute, transversalité, audace, solidarité.
- C'est une excellente occasion pour améliorer la participation à Total Survey localement : la diversité en fait partie...
- La diversité est l'affaire de tous : c'est l'occasion de travailler ensemble avec vos partenaires locaux, vos différents départements (RH, communication, marketing, ...) pour relayer la politique-Groupes, mais surtout de faire vivre, sur votre filiale, la notion de respect et d'égalité des chances et d'en récolter les bénéfices.

10 CONSEILS CLÉS POUR L'ORGANISATION DE VOTRE JOURNÉE :

- Impliquer la direction de la filiale dans ce projet.
- Impliquer un groupe de travail, des collaborateurs dans l'organisation de la journée.
- Donner envie et motiver sur les enjeux et les impacts positifs de la diversité.
- Montrer le chemin parcouru et le chemin encore à parcourir.
- Privilégier les notions d'intégration et d'inclusion.
- Favoriser des actions permettant de déclencher la prise de conscience individuelle et collective mais sans culpabiliser.
- Personnaliser votre journée avec des exemples concrets : l'idée est vraiment que les salariés se reconnaissent dans votre action ce jour-là.
- Adopter un ton modeste pour être crédible et convaincant.
- Humour, émotion, témoignages et approches ludiques sont à privilégier pour faire bouger les lignes.
- Ne pas exclure le côté gai ce festif(jouines du monde...).



AVANT DE VOUS LANCER...

- Menez un petit auto-diagnostic pour déterminer vos enjeux, évaluer vos pratiques et communiquer en conséquence.

Exemples :

- Avez-vous des partenariats avec des écoles afin de diversifier vos sources de recrutement (femmes, personnes en situation de handicap, diversité sociale, etc.) ?
- Sur vos recrutements en 2010 (y compris alternance, CDD, etc.), combien y avait-il de femmes ?
- Avez-vous une perte en ligne significative (démissions, etc.) au niveau des cadres de certains profils (femmes, internationaux, etc.) ?
- Avez-vous mis en place des actions spécifiques en matière d'accueil ou d'intégration pour certains profils (jeunes, expatriés, etc.) ?
- Y'a-t-il sur votre site des signaux forts en matière de management pour prendre en compte les différences (formations, développement de la visibilité de certaines populations, etc.) ?
- Existe-t-il des solutions pour aménager les postes de travail ? Une inclusion des documents diffusés ?
- ...

