

OSER LA DIVERSITÉ ET EN PROFITER!

Nom de l'entreprise : MAISON 2D - HORIZON HANDIMANAGEMENT

Secteur d'activité : Santé humaine et action sociale

Catégorie de l'entreprise : Fondation, Association, ONG

Description de l'action

Les membres de l'Association M2D ont proposé diverses interventions pour des séminaires internationaux et européens dans les domaines de la diversité et du social. A travers ces conférences l'association fait la promotion et encourage l'engagement en faveur de la diversité. « Nous souhaitons remettre l'humain au centre des organisations. »

Contexte

Nous avons analysé 3 niveaux différents de prise de conscience dans les organisations:

- "Je ne reconnais pas ta différence": Besoin d'adaptation de l'autre (règles et coutumes, langue, etc.)
- "Je reconnais que tu apportes une autre culture et manière de penser au groupe: La reconnaissance de la différence ne va pas forcément de pair avec son acceptation ou intégration.
- "Je te reconnais dans ta différence et je souhaite apprendre avec toi pour nous enrichir tous mutuellement": On reconnaît facilement la diversité.

Les membres de M2D désirent contribuer à la prise de conscience que la diversité dans les équipes est une richesse, mais qu'il est nécessaire de sensibiliser les personnes ressources.

Approche

Pour chaque niveau de prise de conscience ou contexte:

- Il est difficile de faire prendre conscience de la diversité et de sa richesse. C'est un travail long qu'il faut mener à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise.
- Soit le management et la direction en sont conscients et sensibilisent leurs équipes. Soit la direction ne veut rien changer. Dans ce cas, il faut démontrer que leur pérennité est mise en péril ou qu'ils perdent de l'argent par manque de créativité, turnovers importants, etc.
- La mise en œuvre de formations bien construites sur le management interculturel en général ou sur des aspects spécifiques, est bien accueillie par les collaborateurs et les managers qui voient leur leadership amélioré.

Objectifs

- Démontrer l'engagement de M2D qui soutient le projet de la Charte de la Diversité depuis son début, et partager ces valeurs en faveur de la diversité.
- Aider les entreprises à aller vers plus de responsabilité sociétale.
- Transmettre des bonnes pratiques et exemples vécus.

Impact

L'impact est mesurable par le bien-être au travail des personnes dans les organisations partenaires.

L'impact est aussi mesurable par le nombre d'interventions dans des séminaires et le nombre de personnes qui y

participent.

« A faire »

/

« Ne pas faire »

- Ne rien faire.
- Combattre les pratiques, les débats et les idées extrémistes, simplistes, ou de repli identitaire.