

Comment sensibiliser et impliquer mes collaborateurs

Une politique diversité nécessite une mobilisation de tous les salariés pour conduire le changement. La sensibilisation (réunions, kits d'information, plaquettes...), la formation, et plus largement, **tout moyen susceptible de favoriser la prise de conscience et la mobilisation** sont des leviers indispensables.

* **En amont d'un dispositif de formation**, certaines entreprises choisissent de **sensibiliser les personnes identifiées comme des acteurs-clés dans leur démarche diversité** : comité de direction, organisations syndicales, comité RH, comité d'entreprise, etc.

* **Les sessions de formation à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité** peuvent être organisées dans un format allant d'une 1/2 journée à deux jours. Selon le contexte, les modules de formation porteront sur les aspects juridiques, la construction des stéréotypes et représentations, les enjeux de la diversité, l'adaptation des process RH et des pratiques managériales, la création de plans d'actions, le déploiement de la démarche de diversité, etc. Cette formation peut être destinée aux équipes RH, aux managers opérationnels ou à l'ensemble des collaborateurs.

* **Des groupes de travail internes**, rassemblant équipes RH et collaborateurs, peuvent être animés par un correspondant diversité. Ils permettent de faire émerger les représentations et les stéréotypes discriminatoires présents dans l'entreprise, d'identifier les problématiques qui lui sont propres et de proposer des solutions. Ces groupes permettent également de constituer des relais d'information dans l'entreprise. Ils pourront être organisés par thématiques (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, handicap, minorités visibles, équilibre vie privée/vie professionnelle, etc.).

Source : [Charte de la diversité](#) Article 1

* Pensez à vous rapprocher de vos OPCA pour rechercher le financement de formation adaptée à votre entreprise et/ou de la mise en œuvre de vos actions

Ces actions permettent aux collaborateurs de **s'ouvrir à la diversité, mieux connaître la législation et de prendre conscience de la force des stéréotypes ou mécanismes discriminatoires** qui, bien que souvent non-intentionnels, opèrent dans les process de ressources humaines et de management. Ceci permet aussi d'apprendre à **reconnaître les pratiques défavorables à la diversité.**

Contacts locaux utiles



- [APEC](#)
- [CIDFF](#)
- [FACE Loire-Atlantique](#)
- [IMS Ouest Atlantique](#)
- Organismes de formation ou consultants indépendants

Témoignage "Armor"

"Je ne comprenais pas pourquoi je ne trouvais plus d'emploi alors qu'avant, je n'avais aucune difficulté à être embauchée. J'ai compris avec la Job Academy : c'est que j'avais tout simplement perdu confiance en moi. Catherine, ma marraine, a été un pilier, elle m'a redonné cette confiance perdue, elle m'a véritablement boostée!" Sandra, jobbeuse de la 14^{ème} promotion Job Academy parrainée par ARMOR en octobre 2011 a depuis retrouvé le chemin de l'emploi grâce à un CDI en qualité d'assistante.

Sur les 15 candidats accompagnés par FACE Loire-Atlantique, et parrainés chacun par un salarié d'ARMOR, 73 % d'entre eux ont, après un an d'accompagnement, accédé à un emploi ou formation de plus de 6 mois.

Willy Goulevant - RRH [ARMOR](#)

ARMOR



Comment sensibiliser et impliquer mes collaborateurs dans des démarches citoyennes et des actions solidaires

1. Impliquer ses collaborateurs par le parrainage et le tutorat

L'implication de collaborateurs par le [parrainage](#) avec **Un parrain, 1 emploi** : Conseiller et soutenir les filleuls dans leur démarche de recherche d'emploi, par des échanges et un dialogue qui apporte expériences, conseils, connaissances du métier, de l'entreprise et des marchés.

Autre forme de parrainage via l'entreprise : la [Job Academy](#) en partenariat avec **FACE Loire-Atlantique et Manpower** : Accompagnement individuel et collectif de "Jobbers" sur 1 an (chercheurs d'emplois diplômés issus des quartiers prioritaires, motivés avec un projet professionnel) par une entreprise marraine. Des parrains salariés volontaires de l'entreprise marraine coachent individuellement les "Jobbers", leur permettant de bénéficier d'un réseau supplémentaire. Avec plus de 65% d'emploi durable (CDI ou contrats de + 6 mois), Job Academy est une action reconnue sur les territoires nantais et nazairien. Ce parrainage peut comporter des propositions d'offres d'emploi, le parrainage du candidat par un professionnel de l'entreprise, la mise en réseau du "jobber", des simulations d'entretiens avec des DRH...

La transmission des savoirs et des compétences par les séniors au sein de des entreprises doit être désormais une composante majeure du management intergénérationnel. Pour être un succès, le tutorat doit devenir "un instrument ordinaire de la qualité et de la performance des équipes de travail". [Lire la suite...](#)

[Rôle des séniors dans le tutorat](#) (ARACT 2010), [Séniors et tutorat : une méthode pour transférer les savoirs d'expérience entre générations](#) (ARACT), [Fiche tutorat](#) (ANACT), Les aides mises en place par les OPCA : [Tutorat](#) (OPCALIA), [Tutorat](#) (AGEFOS PME)

2. Développer le Bénévolat de compétences

Les collaborateurs d'une entreprise apportent sur leur temps libre, des compétences professionnelles ou personnelles à des structures d'intérêt général et peuvent participer à des actions locales en mettant leurs compétences au service d'associations (santé, sport, handicap, quartiers...).

3. Parier sur le mécénat de compétences

Favoriser l'implication de l'entreprise et de ses salariés dans des démarches solidaires. [Vidéo découverte](#) Proposer à ses salariés de participer sur le temps de travail à une action sociétale en lien avec les enjeux sociaux et sociétaux de l'entreprise.

Boîte à outils

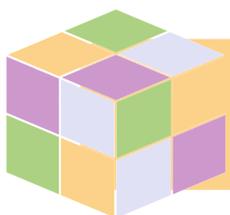


- Fiche thématique n° 8 [Les actions de sensibilisation et de formation](#) (ORSE 2011)
- Guide pratique [Guide méthodologique à destination des entreprises : Comment mener des actions de sensibilisation et de formation à l'égalité professionnelle/diversité](#) (ORSE 2014)
- Guide pratique : [Optimiser l'implication des collaborateurs](#) (IMS 2008)
- Dossier [Outils pour sensibiliser et former](#) (Charte de la diversité)
- Kit méthodologique [Kit méthodologique du tutorat](#) (OPCALIA)
- E-learning [3 modules de sensibilisation et de formation à distance](#) (Défenseur des droits)
- Vidéos [Flagrants délits](#) (Défenseur des droits)
- Exemple Actions diversité et inclusion de [Sodexo](#)



•• L'univers du mécénat

Le mécénat d'entreprise est un soutien financier, humain ou matériel apporté sans contrepartie directe par une entreprise à une action ou activité d'intérêt général (solidarité, environnement, culture, recherche...). 60% des sommes versées par l'entreprise dans le cadre du mécénat sont déductibles de l'impôt sur les sociétés. [Découvrir les guides pratiques...](#)



Fiche 11

Comment sensibiliser et impliquer mes collaborateurs

Commission Emploi de la COPEC* de Loire-Atlantique - Décembre 2015 -

* Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté

