



LES RELATIONS INTERNES ET LE DIALOGUE SOCIAL

La diversité participe à la cohésion de l'organisation car sa mise en œuvre nécessite un processus de dialogue social.

Piloté par les instances dirigeantes, ses grandes étapes, comme indiqué sur le schéma ci-contre, peuvent être les suivantes :

1. Créer une vision commune. Il s'agit ici de dire quelle stratégie vous êtes en train d'élaborer en intégrant la diversité (activité, fonctionnement interne, image externe...) et surtout quel sens vous donnez à cette démarche.
2. Réaliser un diagnostic pour mettre en place un plan d'action.
3. Mettre en œuvre les actions découlant du diagnostic. Cette étape nécessite divers ajustements.
4. Réaliser un bilan de contrôle à J+6mois des actions déjà mises en place avec l'ensemble des parties prenantes du projet pour prendre de la hauteur et ancrer cette nouvelle vision.

Le dialogue social, une préoccupation des grandes organisations uniquement ? Dans les PME et TPE aussi, impliquer les différents acteurs et actrices est une nécessité pour réussir le changement en matière de diversité. Quelques pistes pour mettre le dialogue social en œuvre...

Comment aborder la diversité dans le cadre du dialogue social ?

- 1 Créer une vision commune
- 2 Réaliser un diagnostic pour faire l'état des lieux
- 3 Mettre en œuvre les actions
- 4 Dialoguer, élaborer, négocier et décider

VOTRE AUTODIAGNOSTIC

Existe-t-il, au sein de votre organisation, des Instances représentatives du Personnel – IRP ? (CSE, CHSCT, Commission égalité, DS...) OUI · NON

Le personnel a-t-il l'habitude d'exécuter les décisions de la direction sans discussion ? OUI · NON

Certaines réflexions et décisions sont-elles partagées avec les IRP ? OUI · NON

Pensez-vous qu'il est risqué de partager vos réflexions et décisions avec les IRP ? OUI · NON

MESURER LA RÉALITÉ POUR LA FAIRE ÉVOLUER

RESPONSABILITÉ & DÉMOCRATIE INTERNE

Il n'est pas nécessaire de tout changer. En vous appuyant sur le dialogue social de votre organisation, vous favoriserez l'appropriation de la politique diversité par les parties prenantes.

- Pour les organisations qui ne disposent pas de Comité Social et Économique, de CSSCT, de Délégué Syndical, les moyens habituels de communication (réunion d'information, panneaux d'affichage, intranet...) peuvent être utilisés pour relayer l'information. La collecte des remontées du personnel (baromètre, question dans l'entretien d'évaluation...) permet d'ajuster les actions menées.
- Si vous avez une ou plusieurs Instances Représentatives du Personnel (=IRP) (Comité diversité interne, commission égalité F/H, mission handicap, accords...), vous pouvez les impliquer aux différents stades de la démarche : réflexion, conception, mise en œuvre, évaluation et contrôle.

Le thème de la diversité apporte au cœur de l'organisation le débat de société. En cela, il dynamise le projet entrepreneurial.

CE QUE VOUS Y GAGNEREZ

- ⊕ La prévention des résistances au changement en s'engageant ensemble
- ⊕ L'enrichissement du dialogue social et des thématiques abordées
- ⊕ La confiance et la reconnaissance des équipes : le dialogue est direct, l'ambiance est améliorée
- ⊕ Des relations sociales apaisées en privilégiant la coopération aux rapports de force.

Recherche de l'implication des salariés

Mon organisation
n'a pas d'IRP

Mon organisation
dispose d'IRP

DÉTECTION DES BESOINS ET ATTENTES PAR :

Les moyens habituels
de communication

La sollicitation
des IRP

🔍 LES POINTS MAJEURS À RETENIR

- ✓ Identifier toutes les parties prenantes internes ayant de l'influence dans l'organisation
- ✓ Donner un vrai statut au dialogue social en donnant du temps et des moyens pour élaborer ensemble des solutions pour l'organisation
- ✓ Valoriser l'aspect expérimental de la démarche permet de lever des résistances et d'affirmer la nécessité d'un ajustement permanent
- ✓ Se doter d'une méthode, dont on sait qu'elle est perfectible, tout en donnant de la lisibilité aux acteurs et actrices engagé.e.s dans la démarche
- ✓ Évaluer sur le terrain l'impact de la démarche de dialogue social