

COMMUNICATION ET SENSIBILISATION POUR LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Nom de l'entreprise : LSC360

Secteur d'activité : Activités spécialisées, scientifiques et techniques

Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

Cette initiative regroupe plusieurs actions de communication et de sensibilisation visant à promouvoir la diversité et l'égalité des chances au sein de LSC Engineering Group. L'ensemble du personnel, ainsi que les parties prenantes externes, est ciblé par cette campagne. Les actions incluent la rédaction d'articles sur l'accessibilité pour tous et le rôle des femmes en ingénierie, ainsi qu'une sensibilisation lors de la journée sans discrimination. Cette pratique est ponctuelle et s'inscrit dans un cadre d'engagement continu en faveur de la diversité.

Contexte

Cette initiative a été mise en place en réponse à la nécessité de renforcer la sensibilisation autour de la diversité et de l'inclusion dans l'entreprise. Les articles rédigés et les actions de sensibilisation visent à répondre aux enjeux sociétaux actuels et à promouvoir un environnement de travail inclusif. Le déclencheur a été l'observation d'un besoin accru d'échanges sur ces thématiques essentielles, notamment en ce qui concerne le rôle des femmes dans des domaines techniques comme l'ingénierie.

Objectifs

Sensibiliser les collaborateurs et parties prenantes internes et externes à la diversité et l'égalité des chances, encourager la discussion autour de l'accessibilité et le rôle des femmes en ingénierie, et rappeler les valeurs et comportements à respecter au sein de l'entreprise.

Approche

La mise en place de cette pratique s'est faite sur une période de quelques mois, avec un coût minimal, principalement lié à la création des contenus et à l'organisation des événements de sensibilisation. Les canaux utilisés pour la communication incluent l'intranet de l'entreprise, des réunions d'équipe, ainsi que des affiches dans les locaux. Les principaux alliés dans cette démarche sont les équipes RSE et communication, tandis que la direction soutient activement ces initiatives. Les responsabilités sont partagées entre les équipes RSE et de communication, garantissant ainsi une approche collaborative.

Impact

L'impact quantitatif de cette initiative se mesure par le nombre d'articles publiés et le taux de participation aux événements de sensibilisation. Sur le plan qualitatif, des retours positifs des employés ont été recueillis, témoignant d'une meilleure compréhension des enjeux liés à la diversité. De plus, cette initiative contribue à ancrer une culture d'inclusion et de respect des valeurs de LSC à long terme, renforçant ainsi l'engagement de l'entreprise envers ses collaborateurs et partenaires.

« A faire »

Pour maximiser l'impact de cette initiative de communication et de sensibilisation sur la diversité et l'égalité des chances, plusieurs recommandations peuvent être mises en place :

1. Impliquer les collaborateurs dans la rédaction : Encouragez les employés à partager leurs expériences ou idées sur les sujets abordés. Cela peut se faire par le biais d'ateliers ou de sessions de brainstorming, permettant ainsi d'inclure des voix variées et d'enrichir le contenu.
2. Organiser des événements interactifs : Proposez des ateliers, des tables rondes ou des débats où les collaborateurs peuvent échanger sur les thèmes de la diversité et de l'égalité des chances. Ces événements doivent être accessibles à tous et encourager une discussion ouverte.
3. Utiliser des canaux de communication diversifiés : Variez les supports de communication (intranet, newsletters, réseaux sociaux internes) pour toucher un public plus large. Cela permet de s'assurer que tous les employés reçoivent l'information, quel que soit leur mode de communication préféré.
4. Former les managers : Offrez des sessions de formation sur la diversité et l'inclusion pour les managers, afin qu'ils puissent devenir des ambassadeurs de ces valeurs au sein de leurs équipes. Cela peut aider à créer un environnement où chacun se sent respecté et valorisé.
5. Mettre en avant les succès : Partagez les succès et les bonnes pratiques issus des actions de sensibilisation. Cela peut motiver d'autres équipes à s'engager dans des initiatives similaires et à renforcer l'importance de la diversité dans la culture d'entreprise.

« Ne pas faire »

Pour éviter des pièges courants et garantir l'efficacité de cette initiative, voici quelques points à éviter :

1. Ne pas se limiter à une communication unidirectionnelle : Évitez de diffuser des informations uniquement de la direction vers les employés sans solliciter leur retour. Une approche interactive est essentielle pour engager véritablement les collaborateurs.
2. Éviter de traiter ces sujets comme des cases à cocher : Ne considérez pas ces initiatives comme des obligations administratives. Il est crucial de démontrer un engagement authentique envers la diversité et l'inclusion, plutôt que de simplement respecter des normes ou des exigences.
3. Ne pas négliger le suivi et l'évaluation : Assurez-vous d'évaluer régulièrement l'impact des initiatives mises en place. Ignorer cette étape peut mener à des actions répétées qui ne sont pas efficaces ou pertinentes pour les employés.
4. Éviter les stéréotypes : Lorsque vous communiquez sur des sujets liés à la diversité, veillez à ne pas renforcer des stéréotypes ou des idées préconçues. Utilisez un langage inclusif et veillez à ce que les messages soient respectueux et représentatifs de toutes les parties prenantes.
5. Ne pas créer de barrières d'accès : Assurez-vous que les événements de sensibilisation soient accessibles à tous les employés, y compris ceux qui travaillent à distance ou qui ont des horaires flexibles. Ne pas le faire pourrait exclure des voix importantes du dialogue.