



ACCOMPAGNEMENT À L'IMPLÉMENTATION DE LA SOCIO- DIVERSITÉ

RSE | Volet social | Approche
Inclusive



QU'EST-CE QUE LA SOCIO-DIVERSITÉ ?

Nous appelons « socio-diversité » la capacité à prendre en compte et à interagir, dans son quotidien professionnel, avec différentes manières d'être, de penser et d'agir. La socio-diversité est avant tout liée à l'inclusion des situations de handicaps dans l'environnement physique et social de travail, mais peut également se rapporter à l'ethnie, à la religion, au genre ou encore à l'âge.

Charte du Vivre-Ensemble
Vitalliance (2021)



État des lieux de la socio-diversité

Formaliser & Valoriser l'existant



Accompagnement de la transformation

Formaliser et mettre en oeuvre un plan de transformation



Pilotage de la socio-diversité

Suivre l'évolution des indicateurs-clés de performance



Bilan final & Amélioration Continue

S'inscrire dans une démarche d'autonomisation

UNE EXPÉRIENCE DEVENUE UNE EXPERTISE

Noetic Bees n'avais pas vocation à traiter des questions de socio-diversité. Mais grâce à la confiance de nos clients, nous avons œuvré à construire une expertise reconnue : d'abord par des actions de sensibilisations : capsules digitales autonomes, ateliers de sensibilisation et de capacitation... puis la construction d'une méthode

d'implémentation **favorisant l'appropriation et l'évolution des comportements**. Car il ne suffisait pas de faire bouger les représentations : il s'agissait de transformer les méthodes, les pratiques, les habitudes.

Nous avons aujourd'hui une méthode en 60 à 80 jours répartis sur 1 à 2 ans, permettant de **nous adapter à votre terrain pour faciliter votre transformation**.



CADRAGE

- ▶ 1. Formaliser & Cadrer les attentes de l'accompagnement en TOP-SMART (Carte du Sens)
- ▶ 2. Définir les indicateurs-clés de performance du projet (KPI)
- ▶ 3. Définir les Parties Prenantes clés du projet & Nommer un Groupe Projet (Groupe de suivi Accord Handicap ?) (Dasein-Analyse)

ÉTAT DES LIEUX

- ▶ 1. Formaliser l'état des lieux (diagnostic) de la socio-diversité (Boussole du Changement)
- ▶ 2. Faire le point sur l'existant et Définir un Plan d'Action SMART (Matrice Stoïcienne)



ACCOMPAGNEMENT

À partir de la matrice PST, Concevoir et Animer les actions de Communication et/ ou de Formation nécessaires à l'appropriation et à l'implémentation du changement :

- 1. Gérer les résistances (Sensibilisation)
- 2. Générer les montées en compétences nécessaires (Formation*)
- 3. Valoriser les leviers du changement (Communication & Exemplarité)



PILOTAGE

Organiser des Feedbacks réguliers avec la Référente Mission (suivi mail & SMS) & le Groupe Projet (bimestriel) : Faire le point sur les indicateurs-clés de performance et ajuster l'action en fonction.



BILAN

- ▶ 1. Générer un rapport détaillé des actions mises en place au cours de l'accompagnement, de leur niveau de maturité et des axes d'amélioration continue
- ▶ 2. Préparer la suite à court, moyen et long-termes (Second Accord Handicap ?)



ANNEXES

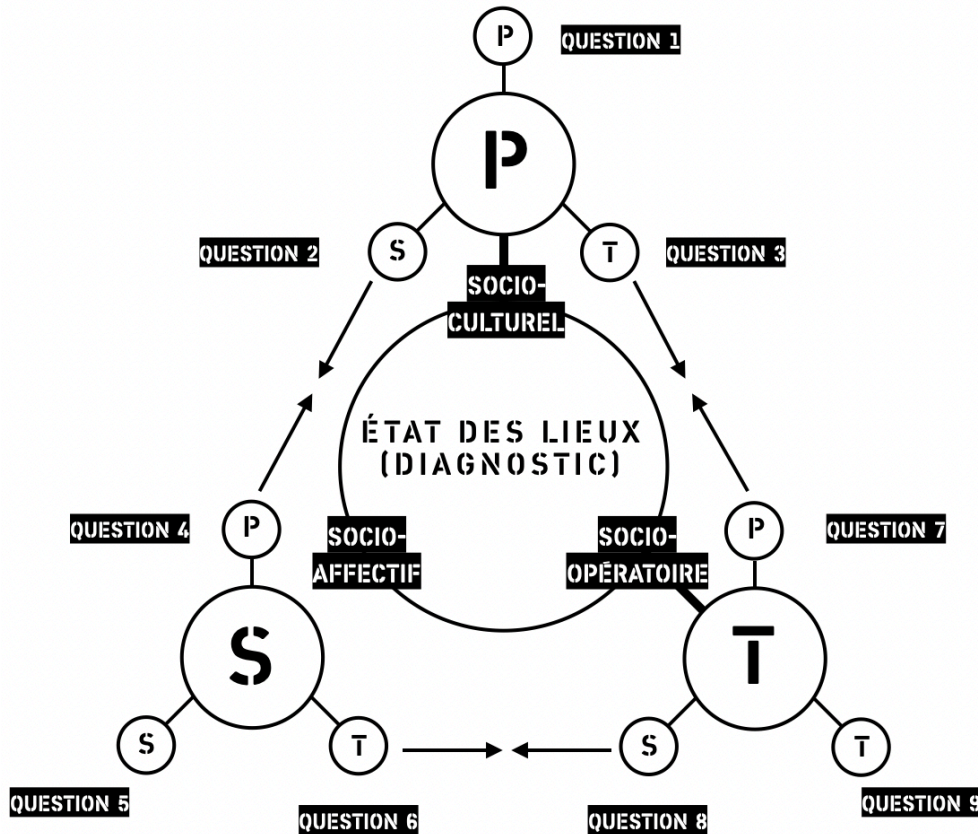
Quelques exemples d'ingénierie philosophique & d'outils d'accompagnement du changement



CARTE DU SENS

Objectif : Acquérir rapidement une super-vision du sens (Quête) de notre démarche de changement : d'où venons-nous (Histoire), qui sommes-nous aujourd'hui (Valeurs & Moyens), et vers où souhaitons-nous collectivement aller pour booster / pérenniser notre développement (Cap, Itinéraire & Obstacles) ?

Philosophe-inspireur : Sénèque



PSYCHO-SOCIO-TECHNIQUE (PST) DE L'ORGANISATION

Objectif : Faire le tour à 360 de l'existant en abordant la perspective des process, des outils et de l'efficacité opérationnelle (Technique), la perspective de la performance relationnelle des collaborateurs (Social), et la perspective de la vision commune générant le sentiment de faire partie d'un tout et d'avancer ensemble (Psychique).

Philosophe-inspirateur : Bernard Stiegler

AGILITÉ

Capacité au changement

Quelles seront les résistances potentielles au changement ? Et leurs leviers ?

ATTENTES

Volonté

Quels seront les facteurs déterminants pour la réussite de notre projet ?

Quels seront les facteurs qui risquent de faire manquer notre effet final recherché ?

ENVIES

Désirs

Si nous avions une baguette magique, que rêverions-nous de mettre en place pour répondre à notre enjeu ?

HABITUS

Actions

Quels sont nos automatismes d'action vis-à-vis de notre enjeu ?

Avons-nous des outils, process, programmes existants traitant cet enjeu ?

COMPORTEMENTS

Réactions

Comment avons-nous l'habitude de réagir face à notre enjeu ?

REPRÉSENTATIONS

Culture

Quelle est notre conception culturelle vis-à-vis de la thématique ou de la problématique ?

Quel est notre niveau de prise en compte (de 1 à 10) de cette thématique ?

CRAINTES

Risques

Quels sont les risques à court, moyen et long termes de ne pas prendre soin de notre enjeu ?

Que nous arriverait-il si nous ne réussissions pas ?

BESOINS

Ressources

Pourquoi ressentons-nous le besoin d'aborder cet enjeu maintenant ?

Quels sont les facteurs impondérables et les ressources-clés sans lesquels il nous serait impossible de nous approprier et de nous engager dans notre projet ?

SOUHAITÉ

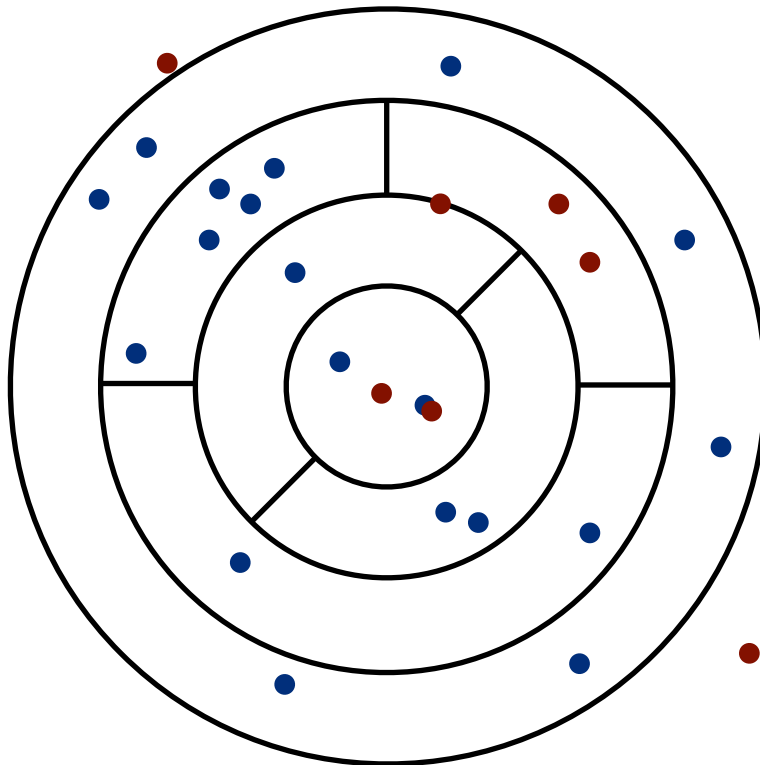
EXISTANT



BOUSSOLE DU CHANGEMENT

Objectif : Un outil complémentaire du PST pour compléter et affiner notre vision de l'existant et spécifier le changement souhaité en SMART.

Philosophe-inspirateur : Épicure

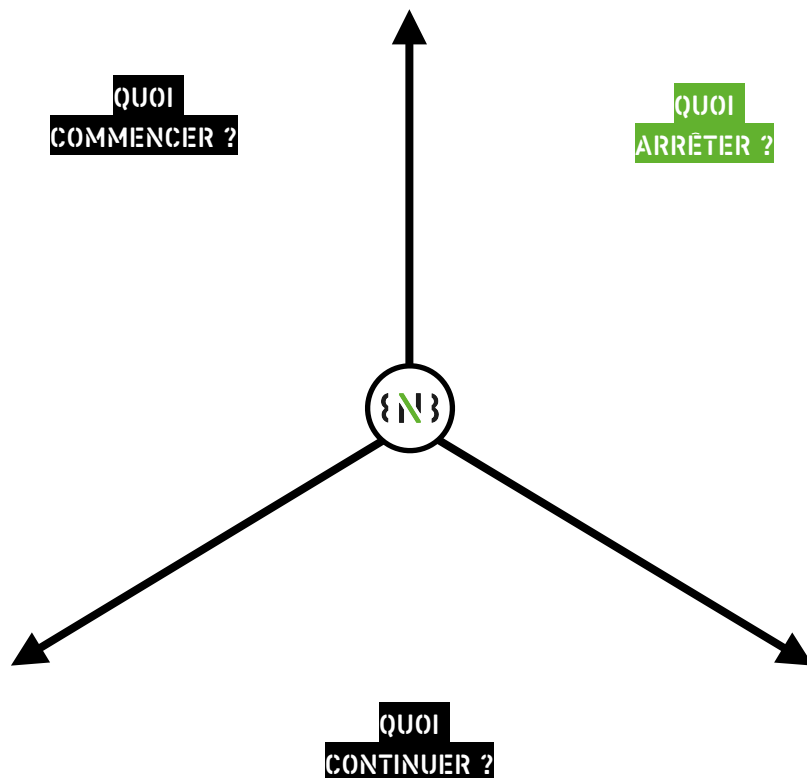


DASEIN ANALYSE

Objectif : Dresser une cartographie complète des parties prenantes pour identifier les parties prenantes clés pour le changement.

Deux temps : formalisation de l'organigramme concentrique de l'organisation, et situation subjective dans sa place vécue au sein de l'organisation.

Philosophe-inspirateur : Martin Heidegger



MATRICE STOÏCIENNE

Objectif : À partir de nos moyens et marges de manœuvre, définir la feuille de route et les prochains petits pas d'action à effectuer pour s'engager et avancer efficacement vers le cap fixé. Se répartir collectivement les tâches.

Philosophe-inspirateur : Épictète