



VOTRE ORGANISATION FLORISSANTE

CRÉER ET MAINTENIR UNE CULTURE D'ENTREPRISE PERFORMANTE ET AXÉE SUR L'INCLUSION

CVF Conseil & Bliss Conseil

DIVERSITÉ ET INCLUSION : UN VÉRITABLE DÉFI

Promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion est un véritable défi

Nous avons identifié les raisons :

Les managers sont soumis à des injonctions contradictoires

Les managers reproduisent des habitudes qui ne sont pas toujours propices à l'inclusion

Les managers arbitrent entre les normes latentes et l'exhortation à la diversité et l'inclusion

Les managers se sentent mal à l'aise

Nos recherches montrent qu'il est plus facile de pratiquer la diversité et l'inclusion lors du recrutement, mais beaucoup moins lors de la progression de la carrière et de la mobilité professionnelle.

Janand Anne, Maizeray Lidwine, Voynet Fourboul Catherine, « La diversité à l'épreuve de la mobilité interne : altérité en question », L'Institut De Socio-Economie Des Entreprises Et Des Organisations (Ecully, Rhône). Recherches En Sciences De Gestion, Supplément 2016 (126), p. 181-208.

POUR FAVORISER L'INCLUSION : TRAVAILLER SUR LES VALEURS

La diversité et l'inclusion ne vont pas de soi et nécessitent un engagement de tous les cadres envers la même vision.

Pourquoi oser considérer les peurs managériales ?

- encourager la prise de risque,
- transformer les frontières intérieures des personnes,
- ouverture à des pratiques inhabituelles

Faire travailler les managers sur les vraies valeurs de l'organisation.

- exprimer leurs craintes et tout ce qui peut faire obstacle à l'objectif d'inclusion,
- Les amener à construire leur propre chemin vers l'inclusion, selon leurs propres termes.

Et intervenir en 2 phases :

Une phase de diagnostic

Une phase d'accompagnement collectif

3

ANALYSER LES VALEURS



Est utile pour :

- Mesurer et surveiller les changements dans la culture
- Exprimer les idées qualitatives en données quantitatives
- Des idées concrètes pour soutenir le capital culturel
- Rendre l'intangible, tangible.

BARRETT VALUES CENTRE

© Barrett Values Centre

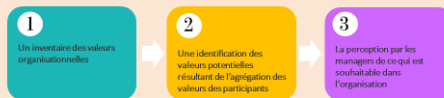
DÉVELOPPER VOTRE CULTURE



LE DIAGNOSTIC

Nous proposons d'utiliser des méthodes et des outils, développés par Richard Barrett et mis en œuvre au sein du BARRETT VALUES CENTRE

Avec ces outils, nous pouvons établir :



À partir de là, il est ensuite possible d'utiliser les données pour tracer un chemin ciblé vers une culture optimale, authentique, axée sur l'inclusion. Les analyses sont basées sur la capacité d'évolution d'une culture et peuvent être adaptées à votre structure spécifique.

L'ACQUISITION DES DONNÉES

- S'effectue à l'aide d'un questionnaire en ligne.
- Il mobilise vos collaborateurs seulement 10 minutes.
- Les réponses sont anonymisées.



Le questionnaire invite les participants à choisir parmi une liste de près de 100 valeurs celles qui correspondent :

A leurs valeurs personnelles

Aux valeurs existantes dans l'organisation

Aux valeurs souhaitées dans l'organisation

Ce diagnostic va permettre d'identifier les éléments déterminants pour la mise en œuvre d'une politique de diversité et d'inclusion significative.

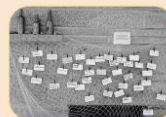
Il permettra de clarifier quels sont les freins et les leviers de votre politique de Diversité Équité & Inclusion.

10

L'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF

Une fois les résultats analysés, Anne-Marguerite Ferreira, concevra, sur mesure, des sessions de coaching collectif permettant de dépasser les freins et actionner les leviers favorables à votre politique de Diversité, Équité & Inclusion.

- Ces ateliers collectifs mobilisent l'intelligence collective de vos collaborateurs afin de faire émerger une vision claire des transformations souhaitées des personnes dans l'organisation.
- Cette vision sera traduite en un plan d'action opérationnel
- Ces ateliers sont conçus sur la base de l'ADN de l'organisation et des valeurs fondamentales confirmées dans la phase de diagnostic Barrett Values
- Conçus de façon ludique, ils offrent une expérience collective agréable qui permettra d'ancrer la démarche



15

L'ACCOMPAGNEMENT AU DIAGNOSTIC

Catherine VOYNETT FOURBOUL



Docteur en Gestion, spécialiste du leadership spirituel et Maître de Conférences à l'Université Paris Panthéon Assas. Elle dirige le Master 2 Executive en Gestion des Ressources Humaines du CIFFOP. Elle a écrit de nombreux ouvrages dont :

- « Diriger avec son âme » 2014
- « Leadership spirituel en pratiques » 2021

voynetf@gmail.com



L'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF

Anne-Marguerite FERREIRA, executive coach certifiée

HEC



Présidente de Bliss Conseil (Consulting / Coaching / Formation)
Enseignante en stratégie, RSE & Codéveloppement
Master 2 en Gestion des Ressources Humaines du CIFFOP, Certifiée executive coach HEC, Titulaire d'un Post Degree en Design de la Glasgow Schhol of Arts
Elle a coécrit dans l'ouvrage :
« Leadership spirituel en pratiques » 2021



Bliss-conseil@outlook.com