

Offres ATELIERS RSE&I

RSE&I vous propose un savoir-faire et un savoir-être opérationnels répondant aux dernières tendances, réglementations sociales et avancées en matière de responsabilité sociétale des organisations (RSO) et d'interculturalité. Cela pour gérer la diversité et la laïcité dans vos équipes, pour manager de manière interculturelle, pour mettre en œuvre vos démarches sociétales et responsables dans un contexte de diversité culturelle et de mondialisation.

ATELIERS

- **Gestion de la diversité**
- **Compréhension de la laïcité**
- **Management interculturel**
- **Application locale de la Responsabilité Sociale des Organisations (RSO)**

Chaque atelier est modulable en fonction des attentes et du niveau d'expertise des participants.

Les ateliers proposent plusieurs activités associées :

- une présentation et une utilisation des outils créés par RSE&I
- une sensibilisation adaptée aux besoins concrets des participants et à leur secteur d'activité
- une formation débouchant sur une montée en compétence
- des études de cas permettant de se projeter dans des situations concrètes
- des jeux de rôle et des simulations
- un échange de bonnes pratiques entre les participants
- des retours d'expérience d'experts
- une écoute active des problèmes rencontrés par les participants

**Les ateliers comportent un prix de base de 1500 euros HT (la journée)
incluant la préparation spécifique avec le client et un prix
de 300 euros HT par personne au-delà de 10.**

ATELIER DIVERSITE (+ management interculturel)

Gérer la diversité au travail en fonction :

- de la diversité des manières de penser, d'agir et de sentir dans son (ses) équipe(s)
- des différents pays et territoires dans lesquels ses collaborateurs travaillent, sont amenés à travailler.

Objectif

- Identifier et réagir à des situations discriminantes
- Mettre la diversité de son (ses) équipe(s) au service de la performance
- Gérer des conflits culturels au sein de son (ses) équipe(s)

Public concerné

- Directeurs et managers
- Responsables Ressources Humaines
- Collaborateurs
- Stagiaires/bénévoles

Programme

- Les stéréotypes et les préjugés, sources des comportements discriminants au travail
- Les choses à ne pas dire, à ne pas faire au travail
- Les impacts des préjugés sur la performance de son (ses) équipe(s)
- Les étapes de la gestion de la diversité au sein de son (ses) équipe(s)
- La gestion des conflits culturels au travail

Outil

- Utilisation du Test d'associations implicites (TAI) en vue de gérer la diversité culturelle qui s'exprime à travers les stéréotypes et les préjugés

POURQUOI CET ATELIER ?

Les différentes formes de discrimination (genre, handicap, âge, origine, etc.) sont traitées en général séparément. Cela donne l'impression parfois qu'il faut gérer en même temps plusieurs problèmes à la fois.

La diversité, selon nous, peut être gérée plus globalement. Nous partons pour cela des manières de se représenter les personnes susceptibles d'être discriminées (les femmes, les seniors, etc.). En remontant à l'origine des perceptions, grâce notamment à notre application du Test d'associations implicites, nous mettons en évidence la diversité des manières de voir en fonction de sa (ses) culture(s) : de son sexe, de sa génération, de son milieu socio-professionnel, de son origine, etc. Nous dégageons à partir de là les avantages et les risques liés à la rencontre de cette pluralité de points de vue dans les espaces de travail.

Les participants, lors de l'atelier, sont amenés à emprunter différents points de vues et à se mettre à la place de personnes susceptibles d'être discriminées. Ces changements d'identité les conduisent à vivre la diversité en se décentrant. Ils prennent conscience de leurs préjugés à travers les préjugés qu'on pourrait porter sur eux.

ATELIER LAÏCITE (+ management interculturel)

Gérer la laïcité au travail en fonction :

- de la diversité des engagements spirituels, non spirituels ou politiques de ses collaborateurs, de ses clients, etc.
- des différents pays et territoires dans lesquels ses collaborateurs travaillent, sont amenés à travailler.

Objectif

- Identifier et réagir à des situations contraires au principe de laïcité
- Savoir s'adapter aux habitudes coutumières et religieuses de ses collaborateurs

Public concerné

- Directeurs et managers
- Responsables Ressources Humaines
- Collaborateurs
- Stagiaires/bénévoles

Programme

- Les différentes approches culturelles de la laïcité dans le monde
- La gestion du religieux en fonction de son secteur d'activité
- Les risques de discrimination touchant le critère de la religion
- Les choses à ne pas dire, à ne pas faire au travail

Outil

- Utilisation d'une carte laïcité dans le but d'identifier et de réagir de manière professionnelle à des situations contraires au principe de laïcité

POURQUOI CET ATELIER ?

La laïcité est définie de manière diverse et parfois contradictoire par les acteurs politiques, privés et de la société civile en France. Il y a de plus autant de laïcités qu'il y a d'Etats dans le monde. Il n'est pas toujours facile par là d'identifier avec assurance des situations et des comportements contraires au principe de laïcité.

Dans la perspective de s'y retrouver plus facilement et de pouvoir gérer la laïcité sans discriminer, nous proposons, à travers l'utilisation d'une carte de la laïcité, de repérer avec précision les situations et les comportements conformes au principe de laïcité en fonction du pays où l'on se trouve.

Les participants travaillent en particulier lors de l'atelier sur leurs appréhensions du religieux au travail. Ils apprennent à mieux vivre ensemble avec des personnes qui ne partagent pas nécessairement leurs convictions, qu'elles soient religieuses, politiques, sociales ou associatives, etc.

ATELIER MANAGEMENT INTERCULTUREL (+ RSO)

Manager en diffusant la culture de son organisation dans le(s) pays et territoire(s) d'implantation de son (ses) équipe(s).

Objectif

- Manager une (des) équipes(s) internationale(s)
- Savoir adapter son management aux formes locales de management
- Mettre en pratique les valeurs de son organisation dans les territoires d'implantation de son (ses) équipe(s)

Public concerné

- Directeurs et managers
- Directeurs Développement Durable/RSE
- Managers et chargés de projet RSE
- Correspondants RSE

Programme

- Les grilles de lectures anglo-saxonnes en management interculturel (Hofstede, Hall)
- Les principales approches culturelles en management et en gestion dans le monde
- La négociation interculturelle avec ses parties prenantes
- La gestion des conflits interculturels avec ses parties prenantes
- Cultures et culture d'entreprise

Outil

- Utilisation conjointe de la méthodologie des incidents critiques et de la méthodologie de l'écoute active

POURQUOI CET ATELIER ?

Former à l'interculturel revient souvent à transmettre les choses qu'il faut savoir pour ne pas heurter ses interlocuteurs dans un pays étranger. La formation interculturelle s'apparente de ce fait à l'apprentissage d'une langue ou d'un code culturel.

A l'opposé de ce type de formation, notre approche du management interculturel, loin de viser à définir les us et coutumes des Chinois ou ceux des Américains par exemple, privilégie l'acquisition d'un savoir-être qui s'applique non pas à une culture prise en particulier, mais à l'ensemble des cultures.

A travers la pratique de l'écoute active, les participants apprennent lors de cet atelier à se projeter dans les manières de penser et d'agir de leurs interlocuteurs. Cette projection leur permet de confronter leurs manières de faire avec d'autres manières de faire, les conduisant ainsi à penser et à agir différemment au contact des autres cultures.

Atelier RSO (+ interculturalité)

Répondre au niveau local aux objectifs de son organisation.

Appliquer les actions de responsabilité sociale de son organisation (RSO) au(x) territoire(s) d'implantation de son (ses) équipe(s).

Objectif

- Réaliser au niveau local ses objectifs RSE en fonction de la démarche RSE de son organisation
- Savoir adapter ses pratiques de RSE aux réalités locales
- Construire des coopérations bénéfiques avec les parties prenantes locales

Public concerné

- Directeurs et managers
- Directeurs Développement Durable/RSE
- Managers et chargés de projet RSE
- Correspondants RSE
- Chargés de reporting RSE

Programme

- Les principales approches culturelles en Responsabilité Sociale des Organisations
- L'identification des parties prenantes prioritaires en fonction des territoires d'implantation de son (ses) équipe(s)
- Les valeurs culturelles locales qui facilitent le dialogue avec ses parties prenantes
- La construction de réseaux locaux de coopération avec ses parties prenantes
- La valorisation des actions locales de RSE dans le rapport RSE de son organisation

Outil

- Utilisation d'une cartographie culturelle des parties prenantes en vue de faciliter la mise en œuvre de sa démarche responsable au niveau local

POURQUOI CET ATELIER ?

Les pratiques de RSE (définition des enjeux, analyse de matérialité, cartographie des parties prenantes, reporting, etc.) se doivent d'être les mêmes d'une équipe à une autre, cela afin de rendre possible la comparaison des performances extra-financières au sein d'une organisation. Cette uniformisation des pratiques de RSE, indispensable au niveau international, ne facilite pas toujours néanmoins l'application de ces pratiques au niveau local.

Notre démarche en responsabilité sociale des organisations (RSO) vise à proposer des solutions rendant possible l'adaptation des pratiques internationales de RSE aux contextes locaux. L'utilisation d'une cartographie culturelle des parties prenantes ouvre en ce sens sur une prise en compte plus fine des réalités locales, et par voie de conséquence sur une plus grande performance des politiques RSE dans les territoires d'implantation.

Les participants sont invités à partir de leurs pratiques RSE pour en concevoir des applications locales de manière à amplifier leur portée et leurs impacts positifs.