

Animer des réseaux internes en distanciel

“Les réseaux internes permettent de générer de la cohésion entre des employé·es qui ne se seraient pas rencontré·es autrement. Comme ils sont principalement portés par les collaborateurs et collaboratrices, leur création doit résulter d'un besoin identifié de rencontre et de partage.



L'importance des réseaux internes dans le travail hybride et à distance (THD)

Les réseaux internes, ou *Employee Resource Groups* (ERGs), sont des communautés plus ou moins autonomes au sein d'une organisation, qui rassemblent les employé·es autour de caractéristiques communes, que ce soit des centres d'intérêt ou des expériences de vie. Ces caractéristiques peuvent être liées à l'origine ethnique, au genre, à l'orientation sexuelle, au handicap, à la neurodiversité, aux responsabilités d'aidant...

Dans les environnements de THD, les réseaux internes peuvent jouer un rôle essentiel en favorisant l'inclusion, en **réduisant l'isolement et en renforçant le sentiment d'appartenance**, en particulier pour les employé·es sous-représenté·es ou marginalisé·es qui pourraient autrement se sentir déconnecté·es de l'organisation ou de la culture de l'équipe.

Les espaces de rencontre au sein des réseaux créent des **liens et de la solidarité**. Le ton et les interactions sont généralement plus informelles que dans d'autres projets professionnels et il peut être **plus facile pour les voix sous-représentées de s'exprimer**.

Animer des réseaux internes en distanciel

Les réseaux internes permettent de générer de la cohésion entre des employé·es qui ne se seraient pas rencontré·es autrement. Comme ils sont principalement portés par les collaborateurs et collaboratrices, leur création doit résulter d'un **besoin identifié de rencontre et de partage**.

Les principes clés d'une animation réussie

- 1 Un objectif et un périmètre clairs** : Chaque réseau interne doit avoir un but ou une mission précise et des objectifs alignés sur la stratégie plus large de l'organisation en matière d'inclusion et de diversité.
- 2 Un engagement participatif** : Les réseaux internes reposent sur la participation active et volontaire de leurs membres. Ils peuvent être ouverts aux allié·es de la communauté concernée.
- 3 Le soutien de la direction** : Il permet de défendre les intérêts du réseau et ses besoins et peut lever certains freins à son bon développement.
- 4 Une communauté accessible** : Utilisez des outils numériques que tout le monde maîtrise et programmez les rencontres ou les événements à des horaires variés.
- 5 La confidentialité et la sécurité psychologique** : Veillez à ce que des règles de base soient déployées pour créer des espaces respectueux, solidaires et inclusifs.
- 6 L'accompagnement par les ressources humaines et le management** : Apportez un soutien administratif par l'intermédiaire des RH ou des équipes chargées des politiques EDI.

Pour bien commencer

- Commencer avec un ou deux groupes en fonction de l'intérêt et de la demande
- Fournir un modèle simple pour aider les porteurs et porteuses du projet à articuler les objectifs, les règles de la communauté et ses actions clés
- Promouvoir le réseau en interne et faciliter l'adhésion des employé·es travaillant à distance
- Veiller à ce que le réseau dispose d'un canal de communication dédié
- Prendre régulièrement des nouvelles pour comprendre l'évolution des besoins du réseau

Les réseaux internes peuvent être de puissants moteurs d'inclusion et de cohésion dans les environnements de THD. En offrant des espaces de rencontre centrés sur les expériences communes et le soutien entre pairs, ils contribuent à créer un environnement de travail où chacun·e peut s'épanouir, quel que soit le mode de travail.



Références

- Centre Canadien pour la Diversité et l'Inclusion – Trousse à outils pour la création et le maintien de GRE efficaces <https://ccdi.ca/media/4178/groupe-de-ressources-pour-les-employ%C3%A9-e-s-trousse-%C3%A0-outils-pour-la-cr%C3%A9ation-et-le-maintien-de-gre-efficaces.pdf>