



ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

Avril 2024

Document produit par **Azimut**

21, Boulevard de la Liberté,
Place Kabary
Antsiranana 201 - MADAGASCAR

TABLE DES MATIÈRES

Azimut intervient dans le nord de Madagascar depuis plus de 10 ans et jouit d'une équipe permanente implantée localement à Diego-Suarez, ainsi que d'un réseau de collaborateur.trices bien établi.

Les membres de l'équipe cultivent une relation de confiance avec les bénéficiaires des différents projets et sont en contact direct avec divers comités et conseils régionaux. De plus, Azimut encadre ses activités avec un procédé de suivi-évaluation allant au-delà de la durée prévue de ses projets afin de pérenniser ses actions dans le respect des participant.es, des communautés impliquées et de l'environnement.

3	Introduction
4	Approche
5	Qu'est-ce que l'EDI?
6	Gouvernance
7	État des lieux
9	Plan d'action
10	Conclusion

INTRODUCTION

Azimut souhaite répondre à une volonté de contribuer au changement organisationnel et sociétal, tout en œuvrant pour une plus grande justice sociale. En contexte professionnel, il importe de reconnaître les compétences de l'ensemble des membres de l'équipe. En ce sens, ce plan d'action EDI a pour objectif de présenter clairement l'engagement d'Azimut envers l'EDI et d'établir une vision concrète du développement de pratiques équitables, diversifiées, inclusives et transformatrices au sein de l'organisation. Il permet également d'assurer une cohérence de ce développement dans l'ensemble de l'organisation.

Objectifs du plan EDI

- S'engager à refléter une culture de respect mutuel, de dignité et d'inclusion au sein d'Azimut.
- Établir des recommandations d'actions qui feront progresser les efforts en EDI dans toutes les initiatives d'Azimut.
- Engager Azimut à suivre, à mesurer et à évaluer ses efforts en matière d'EDI et à actualiser son plan au besoin.

APPROCHE

Mission

Azimut soutient les acteur.trics locaux.les en combinant ressources financières, expertise technique, renforcement des compétences et partenariats afin de faciliter la réalisation du cadre et des conditions de vie désirés par les participant.es, tout en promouvant des pratiques respectueuses de l'environnement.

Valeurs

Engagement

Cette valeur représente la détermination de s'investir pleinement dans la réalisation des objectifs de l'organisation. Elle se manifeste par une implication sincère envers la mission et les valeurs de l'organisation, ainsi que par une persévérance de l'équipe face aux défis. Cela se traduit individuellement par une prise d'initiative, une capacité à proposer des solutions, et à intégrer pleinement les enjeux au cœur de son engagement.

Expertise

Cette valeur met en avant la reconnaissance et l'appréciation des compétences et des connaissances spécifiques au sein de l'organisation. Elle encourage la promotion d'un environnement où les expertises individuelles sont mises en valeur, partagées et utilisées de manière à renforcer la capacité collective de l'organisation. À l'échelle externe, Azimut mise sur le réseau des expertises locales et expatriées.

Partenariats

Cette valeur soulève l'importance de travailler de manière collective pour favoriser un développement harmonieux et durable au sein des communautés ciblées par les projets. Cette valeur entend la construction de partenariats à long terme basés sur la confiance mutuelle, la transparence et des objectifs communs durables, afin d'assurer une continuité dans l'impact positif découlant des initiatives mises en oeuvre.

Intégrité

L'intégrité implique l'adhésion des membres de l'équipe à des principes éthiques strictes, incluant la transparence, l'honnêteté et le respect des normes morales dans toutes les interactions chez Azimut.

QU'EST-CE L'EDI?

PLUS QU'UNE POLITIQUE; UN LEVIER DE CROISSANCE

Équité

L'équité vise à reconnaître qu'il existe des motifs systémiques de discrimination qui font obstacle à la justice sociale dans un environnement professionnel. La promotion de l'équité nécessite souvent des interventions spécifiques visant à corriger les déséquilibres et à garantir que tous les membres de l'équipe aient un accès égal aux ressources nécessaires pour prospérer.

Diversité

La diversité réfère à la variété des différences humaines, qu'elles soient visibles ou invisibles, telles que la race, l'ethnicité, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, la capacité physique, le statut socio-économique, et bien d'autres. Cela englobe également les différences d'expériences de vie, de perspectives, de compétences et de talents. La diversité reconnaît que chaque individu est unique et apporte des contributions uniques à un groupe ou à une organisation.

Inclusion

L'inclusion fait référence à la création et au maintien d'environnements où chaque individu se sent valorisé, respecté et pleinement intégré, quelles que soient ses différences. Contrairement à la simple présence physique ou à la tolérance passive, l'inclusion implique un engagement actif à reconnaître, à célébrer et à intégrer la diversité dans tous les aspects d'une organisation ou d'une communauté.

GOUVERNANCE

Une direction engagée

Une des conditions préalables à la création d'un milieu de travail respectant les pratiques d'EDI réside dans le niveau d'engagement de la direction envers le bien-être et l'inclusion des membres de l'équipe.

La direction d'Azimut s'engage pleinement à favoriser un environnement au sein duquel chaque membre du personnel se sent valorisé.e, soutenu.e et encouragé.e à s'épanouir, et met en place des pratiques de gestion qui reflètent cet engagement. Le partage d'idées et l'écoute active sont encouragés à tous les niveaux de l'organisation et la direction est disponible pour répondre aux préoccupations et aux besoins individuels des employé.es permanent.es, tout en établissant un climat de confiance et de transparence.

De plus, la direction reconnaît l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle; elle applique des politiques flexibles telles que des horaires de travail ajustables et des congés pour permettre aux employé.es de se reposer ou de prendre soin de leur famille ou de leur santé.

Enfin, la direction s'engage activement à créer un environnement de travail où la diversité est valorisée et où chacun peut apporter sa contribution unique. En ce sens, elle reconnaît que la force de l'équipe de travail réside dans sa diversité et elle s'efforce de créer des opportunités équitables pour tous.tes.

ÉTAT DES LIEUX

Une forte culture d'entreprise

Le personnel d'Azimut partage un engagement collectif envers les valeurs fondamentales de l'organisation, lesquelles sont non seulement claires et bien définies, mais ont été élaborées de manière collaborative. Chaque membre de l'équipe comprend pleinement la mission, les objectifs et les valeurs qui guident les actions quotidiennes et l'orientation des projets.

La transparence des valeurs est un élément essentiel de la culture d'entreprise chez Azimut; une communication ouverte et honnête est encouragée, où chacun.e est invité à partager ses idées, ses préoccupations et ses suggestions en toute confiance.

Cette cohésion d'équipe se manifeste dans la façon de travailler ensemble, de collaborer et de se soutenir mutuellement dans la réalisation des projets. Cette diversité des perspectives et des expériences au sein de l'équipe renforce leur capacité à innover et à résoudre les défis de manière créative et efficace.

Une forte culture d'entreprise

Le personnel d'Azimut partage un engagement collectif envers les valeurs fondamentales de l'organisation, lesquelles sont non seulement claires et bien définies, mais ont été élaborées de manière collaborative. Chaque membre de l'équipe comprend pleinement la mission, les objectifs et les valeurs qui guident les actions quotidiennes et l'orientation des projets.

La transparence des valeurs est un élément essentiel de la culture d'entreprise chez Azimut; une communication ouverte et honnête est encouragée, où chacun.e est invité à partager ses idées, ses préoccupations et ses suggestions en toute confiance.

Cette cohésion d'équipe se manifeste dans la façon de travailler ensemble, de collaborer et de se soutenir mutuellement dans la réalisation des projets. Cette diversité des perspectives et des expériences au sein de l'équipe renforce leur capacité à innover et à résoudre les défis de manière créative et efficace.

ÉTAT DES LIEUX (SUITE)

Entretiens individuels

Au cours de l'été 2023, la direction d'Azimut a initié un processus d'évaluation au sein de son équipe dans l'objectif de mesurer la satisfaction des employé.es, d'identifier leurs besoins en formation, d'actualiser les fiches de poste et de donner l'occasion aux employé.es permanent.es de s'exprimer sur l'évolution de leur rôle au sein de l'organisation.

Cette initiative démontre l'engagement de la direction envers le bien-être et l'épanouissement professionnel de ses employé.es permanent.es. En identifiant les besoins en formation, elle s'engage à fournir aux employé.es les outils et les ressources nécessaires pour réussir et progresser dans leur carrière. De plus, en donnant aux employé.es l'occasion de s'exprimer sur l'évolution de leur rôle, la direction démontre son engagement à créer un environnement inclusif où chacun.e a la possibilité de contribuer pleinement aux objectifs d'Azimut tout en réalisant son plein potentiel.

Leçons tirées des entretiens individuels

- Satisfaction globale élevée de l'équipe en raison de la grande diversité des tâches à accomplir et l'autonomie décisionnelle leur étant octroyée;
- Certain.es employé.es ayant de l'ancienneté ressentent des ambiguïtés par rapport à leurs tâches et à leur rôle;
- Un désir de formation continue dans le cadre du travail a été soulevé.

PLAN D'ACTION

Les engagements d'Azimut en matières d'EDI se déclinent donc en quatre volets:

1. Actualisation des fiches d'emploi

L'actualisation des fiches d'emploi cible une meilleure définition des rôles et responsabilités des membres de l'équipe de manière à ce que les tâches explicitées s'alignent avec les attentes de la direction ainsi qu'avec les compétences de chacun.e. Cette initiative veut aider les employé.es à mieux comprendre les attentes de la direction, à orienter les actions mises en oeuvre et à favoriser l'évaluation équitable de la performance de chaque membre de l'équipe.

2. Mise en place d'entretiens individuels annuels

Cette initiative s'inscrit dans la volonté de la direction à fournir les outils nécessaires à l'épanouissement personnel et professionnel des membres de l'équipe. Les entretiens individuels n'évaluent donc pas le travail des employé.es ni leurs comportements dans l'environnement de travail, mais visent plutôt à mesurer la satisfaction des membres de l'équipe dans leurs rôles respectifs, à identifier leurs besoins en formation et à soutenir leur développement personnel et professionnel. Dans cette optique, il est essentiel d'effectuer ces entretiens annuellement afin d'offrir un appui adéquat dans un contexte où les conditions de travail et la vie personnelle évoluent rapidement.

3. Promotion de la formation continue

À la lumière des entretiens individuels effectués annuellement avec les membres de l'équipe, Azimut sera en mesure de définir un plan d'action pour chaque employé.e. À travers cette mesure, Azimut souhaite améliorer les compétences de l'équipe, motiver les employé.es face à leur travail, accroître la rétention du personnel et favoriser la créativité et la capacité d'innovation de l'équipe lorsqu'elle est confrontée à des défis ou des obstacles.

4. Augmentation de la socialisation en milieu de travail

Pour ce dernier volet, Azimut s'engage à accroître les activités de socialisation de l'équipe afin de renforcer la cohésion d'équipe, accroître le sentiment d'appartenance des employé.es, favoriser un climat de travail harmonieux et réduire le stress lié au travail. Cette initiative cible la rétention des membres de l'équipe ainsi que la promotion du bien-être des employé.es.

CONCLUSION

Azimut aspire à bâtir un environnement de travail inclusif, où chaque personne est valorisée, respectée et a la possibilité de réaliser son plein potentiel, indépendamment de son origine, de son genre, de son âge, de son handicap ou de toute autre caractéristique personnelle. En tant qu'ONG engagée en faveur de l'EDI, la vision est de promouvoir un environnement où la diversité est célébrée comme une force et où l'égalité des chances est garantie pour tous et toutes, en particulier les groupes marginalisés et vulnérables. Azimut s'efforce à créer un espace sûr et respectueux, où chacun se sente libre d'exprimer ses idées, ses opinions et son identité, sans crainte de discrimination ou de préjugés. Étant donné que la réussite des projets d'Azimut repose sur une approche participative et la collaboration de chaque partie prenante, Azimut vise à éliminer les barrières systémiques et à promouvoir des pratiques inclusives dans tous les aspects du travail, afin de contribuer à un Madagascar où chacun.e peut prospérer et s'épanouir pleinement.