**Atelier sur le développement durable à l’intention des employés (version allégée)**

**Guide d’utilisation**

**Objectifs :**

|  |
| --- |
| L’atelier est l’outil qui permet de sensibiliser et de former les employés au développement durable. |

**Instructions :**

|  |
| --- |
| Un changement de culture organisationnelle peut se réaliser seulement si les employés, incluant les gestionnaires, sont sensibilisés et sont impliqués dans le changement.  L’atelier se réalise en 90 minutes. Les différents sujets couverts par l’atelier sont :   * Partager une même compréhension du développement durable :   + Présentation du concept de développement durable;   + Le développement durable et les organisations; * S’approprier la Méthode BNQ 21000; * Les retombées pour l’organisation :   + Un regard sur le développement durable et le secteur d’activités;   + Les avantages du développement durable pour l’organisation; * Les prochaines étapes.   Le responsable BNQ 21000 peut choisir de :   * diffuser lui-même l’atelier à l’ensemble des employés; * former des relayeurs pour diffuser l’atelier au sein des équipes de travail (ex. : les contremaitres, les chefs d’équipe et les gestionnaires); * demander aux spécialistes de la formation de diffuser l’atelier.   Les objectifs de participation :   * 100 % des gestionnaires; * 100 % des employés.   L’atelier se réalise idéalement à l’étape 1, tout de suite après l’annonce des engagements par la haute direction. Sinon, l’autre moment privilégié pour réaliser l’atelier est à l’étape 2, soit à la suite des sondages réalisés dans le cadre du diagnostic. Jusqu’à maintenant, il n’a pas encore été démontré si le moment de présentation de l’atelier (avant ou après la réalisation du diagnostic) avait un effet sur les réponses des participants au sondage. Toutefois, plus tôt se fait l’implication des employés, plus vite ils seront mobilisés autour du projet.  Idéalement, la constitution des groupes pour la participation aux ateliers est entre 20 et 25 participants pour favoriser les échanges parmi tous les participants.  Les différents modes proposés sont possibles et devraient être évalués en fonction des besoins de l’organisation. L’atelier permet une grande souplesse. Il est aussi possible de bâtir un contenu encore plus adapté à l’organisation et à son contexte et de retenir seulement les informations qui seraient pertinentes. |

**Conditions de succès :**

|  |
| --- |
| * Inscrire l’atelier dans un programme de communication qui permettra aux employés de vivre l’intégration de pratiques de développement durable au sein de l’organisation (ex. : souligner les bons coups, les diffuser, faire des concours, inviter des conférenciers, etc.). * Utiliser le langage des employés et entrer dans leur terrain de connaissances. * Utiliser des exemples liés à l’environnement de travail des employés et des gestionnaires. * Favoriser la participation au maximum. * Opérationnaliser les résultats de l’atelier : s’assurer de mettre en lumière les principaux éléments retenus de l’atelier et les actions que les participants doivent mettre en œuvre. * À la fin de l’atelier, s’assurer de l’adhésion des participants à la Démarche BNQ 21000. |