

SEMER DES GRAINES POUR UNE ENTREPRISE OÙ CHACUN TROUVE SA PLACE

Nom de l'entreprise : LALUX

Secteur d'activité : Activités financières et d'assurance

Catégorie de l'entreprise : Grande Entreprise

Description de l'action

Dans un monde professionnel en constante évolution, la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) ne sont plus de simples mots à la mode: ce sont des leviers essentiels pour bâtir des équipes enrichies, plus humaines et plus innovantes.

A LALUX, une démarche DEI formelle a pris son envol cette année, marquant les premières étapes d'un parcours collectif qui vise un objectif clair: faire de notre entreprise un lieu où chacun peut pleinement trouver sa place.

L'action s'articule autour d'une enquête interne, une série de workshops avec des experts externes et un processus collectif pour rassembler des idées de projets concrets pour l'entreprise.

Contexte

L'action s'inscrit dans le cadre de la stratégie RSE de LALUX et de son engagement explicite envers la lutte contre les discriminations et la protection des personnes vulnérables. En effet, un des 5 piliers de la stratégie RSE de LALUX est explicitement dédié à cette thématique. Avec un taux de population étrangère de 48%, la société luxembourgeoise est réputée pour être diverse, multiculturelle et multilingue.

En tant que « La Luxembourgeoise », et signataire de la Charte de la diversité, nous aspirons à inclure et à nous adresser à la société luxembourgeoise dans son ensemble.

Inclusion, protection et bienveillance sont trois termes clés.

Objectifs

Un premier objectif était de comprendre la réalité vécue par nos collaborateurs, ainsi que leurs perceptions de leur environnement de travail, général et direct.

Un second objectif consistait à introduire les notions de diversité, d'équité et d'inclusion aux décideurs et managers de l'entreprise, leur offrir un cadre à la fois pédagogique et de partage pour assimiler et discuter desdits sujets.

Il est essentiel qu'ils disposent d'une compréhension réelle de ce que signifient ces termes individuellement et ensemble, ainsi que des risques et conséquences qui découlent du fait de ne pas pratiquer de l'inclusion.

Dans un dernier temps, nous souhaitions également pouvoir définir ensemble des projets concrets et pertinents, en ligne avec les attentes et problématiques que les collaborateurs ont exprimées dans l'enquête interne, et avec la stratégie RSE et d'entreprise.

Approche

Avant de semer des graines, il est important de connaître le terrain sur lequel l'on souhaite agir. Notre démarche a donc débuté par une enquête interne qui visait à nous donner une idée de la réalité vécue par nos collaborateurs.

C'est en présentant les résultats de cette enquête que nous avons débuté la seconde étape de la démarche, à savoir une série de 6 workshops, animés par un prestataire externe, expert sur les questions de DEI. Les participants étaient divisés en deux groupes, composés respectivement de membres de la Direction et du Top Management et de membres du Middle Management. Après les premiers workshops davantage axés sur la sensibilisation et la formation, les suivants étaient dédiés au processus collectif de définition de projets concrets pour LALUX. Parmi 9 projets, 3 ont été votés comme favoris.

La dernière étape de la démarche consistait à partager le travail réalisé avec l'ensemble des collaborateurs, afin de leur présenter tant les résultats de l'enquête réalisée préalablement, que les résultats des workshops. Une conférence, animée par le même prestataire, a ainsi été organisée pour tous les collaborateurs, mêlant sensibilisation et présentation du travail accomplis et prévu pour le futur. Un article contenant les mêmes informations a également été publié dans le magazine bi-annuel interne.

Pour ce qui concerne l'enquête interne, quelques réflexions méritent d'être mentionnées :

Il s'agit d'une thématique complexe et les démarches en la matière doivent être mûrement réfléchies et mises en œuvre avec attention.

Avant d'effectuer une enquête interne, il est essentiel de s'interroger sur sa propre volonté de connaître les ressentis, dynamiques et problématiques existant dans l'entreprise et son aptitude à y faire face.

Il faut également être conscient qu'interroger ses collaborateurs, sur n'importe quelle thématique, mais particulièrement sur les thématiques de DEI, peut réveiller et engendrer des attentes de leur part. Poser une question sans jamais y donner de suite ou implémenter d'actions « correctrices », peut être perçu négativement par les collaborateurs.

Pour LALUX, les résultats de l'enquête ont été présentés dans un premier temps à la Direction et au Management lors des workshops, puis à tous les employés lors d'une conférence DEI, et enfin dans un article de dans notre magazine interne. Les projets concrets issus des workshops ont également été communiqués, de même que la poursuite de ces mêmes ateliers de sensibilisation pour le Management.

Un point important à considérer est la qualité et formulation des questions. En effet, elles ont un impact direct sur la pertinence et la valeur des réponses reçues. Il est essentiel d'adopter de bonnes pratiques pour la création de l'enquête, en choisissant notamment des questions ouvertes ou fermées, en fonction de l'objectif et du type d'informations que l'entreprise souhaite obtenir de l'enquête.

Concernant les workshops en eux-mêmes, nous retenons qu'il est essentiel d'avoir recours à des formateurs avec une réelle expertise et qui soient externes à l'entreprise. Ceci permet d'amener le sujet et de gérer les débats autour de la thématique de la façon la plus neutre et professionnelle possible.

En conclusion, il nous semble essentiel que l'entreprise soit honnête avec elle-même, consciente de sa culture interne, mais également prête à évoluer.

Impact

33% des collaborateurs se sont exprimés lors de l'enquête interne.

Une 30aine de personnes ont participé à 18 heures de workshops et ont co-construit 9 idées de projets, dont 3 votés comme favoris.

Une 40aine de collaborateurs ont été sensibilisés en dehors des workshops.

« A faire »

Se faire accompagner par un expert externe, les sujets sousjacents à cet acronyme de DEI pouvant être délicats et entraîner des discussions qu'il faut être capable d'encadrer et gérer.

De plus, des workshops réellement interactifs, avec des exercices pratiques et des mises en situation permettent de comprendre et d'intégrer davantage certains enseignements et concepts.

« Ne pas faire »

Selon l'environnement professionnel, la culture et le niveau de maturité de l'entreprise, l'exercice de l'enquête interne peut être plus ou moins recommandé. Interroger les collaborateurs sur des thématiques liées à la discrimination et au harcèlement, dont ils pourraient être victime ou témoin, s'accompagne d'une certaine responsabilité d'agir de façon pertinente et réelle par la suite.