

METTRE EN AVANT LES NOTIONS DE RESPECT DE LA DIVERSITÉ ET DE NON-DISCRIMINATION DANS NOTRE COMMUNICATION.

Nom de l'entreprise : BUREAU CENTER

Secteur d'activité : Autres activités de services

Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

Type d'action : campagne de communication

Cibles : salariés (existants et nouveaux arrivants), clients, fournisseurs, architectes, partenaires commerciaux

Durée : en continu + actions ponctuelles

Contexte

Historique : initiative du groupe de travail RSE et de la Direction

Cette action vise à consolider notre politique de diversité.

Le déclencheur a été le processus de renouvellement de la labellisation RSE en 2025 qui a renforcé cette prise de conscience.

Objectifs

Identifier les priorités de nos parties prenantes en matière de diversité, sensibiliser davantage.

Approche

Processus : mise en place en continu et accentuée en 2025 + événements ponctuels

Coûts : coûts salariaux et frais de déplacement pour le temps passé à l'organisation et/ou à la participation aux événements caritatifs, frais d'inscription aux événements

Canaux et méthodes de communication utilisés :

En interne – auprès des salariés :

- Ajout d'une rubrique relative à la diversité et à la non-discrimination dans le règlement intérieur qui est expliquée le cas échéant lors de l'entretien individuel annuel, contresignature par chaque salarié du règlement intérieur incluant ces valeurs (*s'agissant d'un document confidentiel, nous ne pouvons le communiquer dans la présente fiche*)
- Charte de la Diversité disponible aux salariés sur notre serveur informatique interne

- Encourager les actions volontaires et bénévoles des salariés en faveur de causes caritatives (par ex : don du sang, marche pour la nature, marche contre le cancer, etc.)

En interne et externe :

- Ajout dans les signatures des mails externes de tous nos salariés du lien vers la rubrique du site de la Charte de la Diversité
- Affichage de la Charte de la Diversité dans notre salle de réunion (visible par nos salariés et visiteurs : clients, fournisseurs, etc.)
- Rubrique dédiée à notre adhésion à la Charte de la Diversité sur notre site internet
- Enquêtes RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et ODD (Objectifs de Développement Durable) auprès de nos clients, fournisseurs, salariés, partenaires commerciaux (par exemple : architectes, fiduciaire, assurance, etc.)

Impact

Notre politique de communication sur la thématique de la diversité s'inscrit dans la continuité.

Nous avons trouvé le résultat de nos enquêtes RSE et ODD réalisées en 2025 très intéressantes car elles sont en adéquation avec les valeurs de notre société en matière de diversité et de non-discrimination.

Ainsi, nous ressentons un impact positif qualitatif sur la perception de notre entreprise par nos parties prenantes internes et externes.

« A faire »

Rester à l'écoute de nos parties prenantes en tenant compte de leurs attentes en matière de diversité, d'inclusion et d'égalité des chances.

Une amélioration possible serait de faire participer nos salariés et/ou notre Direction à des événements ou à des formations concernant la thématique de la diversité.

« Ne pas faire »

Eviter de mettre en place une politique qui ne serait pas en adéquation avec la réalité économique, la taille et la structure de notre entreprise.