

TABLEAU DE BORD DE LA DIVERSITÉ

Company name : KNEIP COMMUNICATION

Activity sector : Information et communication

Company category : PME

Description of the action

Afin de s'assurer que la Diversité est bien mise en œuvre dans la société, dynamiser les réflexions autour de cette thématique et encourager les actions, un suivi chiffré de la Diversité s'avère très utile.

Context

KNEIP COMMUNICATION a enclenché une démarche de digitalisation depuis deux ans, qui s'est accompagnée d'une transformation en profondeur de son organisation. Dans ce contexte de changement consommateur de temps et d'énergie pour tous, il n'était pas évident de garder la gestion de la Diversité en ligne de mire.

Approach

KNEIP COMMUNICATION a ainsi décidé de mettre en place des métriques de mesure de la Diversité, ainsi que leur suivi régulier, dans le but de faire un état des lieux de la Diversité, de prendre des actions, de les mesurer, en évaluer l'impact et enfin communiquer ces métriques à toute l'entreprise. Ainsi KNEIP mesure par exemple sur base mensuelle le nombre d'internal moves, le niveau des salaires par grade et genre, les heures de trainings dispensées et la réussite en cas de présentation à des examens, le niveau d'engagement et de satisfaction des employés, et encore de nombreux autres éléments sur base annuelle ou périodique comme les actions CSR menées, l'équilibre entre les sexes au niveau de la société et par département, la satisfaction d'un nouvel embauché concernant son intégration, ...

Objectives

L'objectif de ce tableau de bord est de s'assurer que la Diversité reste au cœur de nos préoccupations, que les décisions prises au niveau stratégique sont traduites également dans une dimension « diversité », et d'ajuster nos actions en fonction des résultats obtenus et l'analyse de leur cause.

Impact

Grâce à l'analyse constante des résultats, nous ajustons nos actions et initions de nouveaux projets. Nous avons pu également constater des impacts positifs. Ainsi, nous avons par exemple augmenté le taux de satisfaction des employés en réalisant que nous devons communiquer plus largement sur la stratégie de la société ou le niveau des salaires et en menant les actions correspondantes nécessaires. Nous avons également pu relever des points à améliorer dans l'intégration de nos nouveaux salariés, et avons ainsi initié un changement de notre programme d'accueil.

« To do »

- Mettre à l'ordre du jour de réunions mensuelles la revue du tableau de bord.
- Communiquer sur les actions menées et les résultats à toute l'entreprise.

« Not to do »

- Suivre trop de métriques différentes, ou en garder qui s'avèrent non pertinentes à l'usage.