

LES BONNES PRATIQUES D'AVERY DENNISON LUXEMBOURG

Nom de l'entreprise : Avery Dennison

Secteur d'activité : Industrie manufacturière

Catégorie de l'entreprise : Grande Entreprise

Description de l'action

La diversité et l'inclusion font partie des huit valeurs d'Avery Dennison et sont au cœur de nos préoccupations. Nous accordons une importance à ce thème puisque cela fait partie de notre ADN et nous comptons préserver nos bonnes pratiques, mais également les déployer dans le temps. L'organisation d'événements autour de ce thème permet de favoriser une culture juste, inclusive et éthique. Nous devons continuellement élargir notre compréhension des problèmes rencontrés par les employés et des façons dont nous pouvons les soutenir. De ce fait, des questionnaires sont communiqués à l'ensemble de l'entreprise afin de connaître l'avis de nos salariés, mais aussi les thèmes qu'ils jugent prioritaires. La mise en place de plusieurs tables rondes a aussi été primordiale afin de discuter sur notre approche Diversité et Inclusion à Rodange. C'est un espace de discussion où les personnes sont libres de parler et de nous partager une expérience en toute confidentialité. Grâce à ce système, nous pouvons déterminer ce qui fonctionne et ce qui peut être amélioré sur notre site. La promotion des événements importants est essentielle et disponible à l'ensemble du personnel Avery Dennison. La mise en place de diverses communications, campagnes de sensibilisation et de meetings sont présentes tout au long de l'année de manière ponctuelle. (journée de la femme, le pride Month, la Newletters, diversity Day....)

Contexte

La diversité et l'inclusion sont abordées d'une manière différente selon les parties du monde. Ce pourquoi les conseils DE&I régionaux sont présents afin d'aider à responsabiliser les individus et créer des efforts DE&I localisés. Dans chaque entreprise Avery Dennison, il existe un champion DE&I : c'est la personne référente de la diversité et d'inclusion. Les conseils régionaux sont répartis en Amérique Latine, Amérique du Nord ainsi qu'en Asie du Nord et du Sud. Ces conseils pointent les vigilances et cherchent à éliminer les obstacles à l'inclusion dans le but de développer et d'attirer des talents de différentes cultures et nationalités. Nous sommes convaincus qu'un mélange de perspectives et d'horizons et d'expériences offrent les meilleures idées. La diversité et l'inclusion stimulent l'innovation, transforment et améliorent notre culture. La stratégie mondiale d'Avery Dennison en matière de diversité, d'équité et d'inclusion comprend quatre piliers mondiaux ainsi que des piliers et des actions régionales. La stratégie DE&I est le point culminant de l'écoute, de l'apprentissage, de la pose de questions et de la garantie que toutes les parties prenantes clés ont eu l'occasion de donner leur avis. Ces piliers représentent les domaines dont nous avons appris qu'ils étaient les plus importants pour les employés. Équité: faire du mérite et de la transparence les fondements de nos processus tout au long du parcours de l'employé. Les femmes leaders: accroître la représentation des femmes aux postes de direction dans des viviers de talents diversifiés. Inclusion des employés de l'atelier: augmenter l'inclusion des employés de l'atelier au sein de notre communauté AD. Augmenter le DE&I pour les groupes sous-représentés: accroître le DE&I dans les régions; les populations et les actions prioritaires sont déterminées par chaque région. Ces piliers ont été définis par le comité de direction afin de répondre de la manière la plus juste à des écarts qui avaient été constatés au préalable. Comme nous l'avons cité ci-dessus, l'équité et la diversité font partie intégrante de notre ADN, ce pourquoi nous devons quantifier les écarts et trouver des solutions adéquates pour y pallier.

Objectifs

Les objectifs sont répartis sous différents axes, soit : Permettre aux femmes d'accéder à des postes à hautes responsabilités Améliorer l'équité et l'inclusion des groupes non représentés par régions Favoriser l'équité en réduisant l'écart entre les opérateurs et les employés Ces grands points représentent les domaines dont nous avons appris qu'ils étaient les plus importants pour les employés, mais aussi ceux sur lesquels nous devons nous pencher à l'avenir.

Approche

Cette action pour un monde du travail plus juste fera encore l'objet de plusieurs réajustements dans le temps. Nous souhaitons maintenir notre démarche, mais également l'améliorer dans les années à venir. Les coûts sont d'ordres indirects avec la mobilisation de salariés en interne pour mettre en place nos actions, nous avons également des coûts directs suite à notre participation à plusieurs salons. Les canaux utilisés sont multiples tels que les médias, mais également notre présence sur les réseaux sociaux. A noter que nous avons également des pages dédiées à ce sujet sur notre site internet. Quant aux méthodes de communication, elles sont variées puisque nous avons utilisé les réseaux sociaux, mais également notre site internet ainsi que des notes diffusées en interne. Cette démarche concerne chaque membre au sein de l'entreprise Avery Dennison, tout le monde est concerné sans exception. Ce pourquoi le service ressources humaines a mobilisé les salariés à travers des questionnaires pour connaître leurs avis dans le but de mettre en place des mesures d'actions. Autrement dit, nous pouvons ainsi mettre en avant le fait que la responsabilité est partagée au sein de chaque membre de l'entreprise.

Impact

Suite aux différentes actions que nous avons menées, nous observons une amélioration sur le point diversité et inclusion grâce à l'enquête de satisfaction. Elle permet de mesurer le niveau de satisfaction, d'engagement et de vérifier si les actions et les initiatives de notre stratégie permettent de contribuer et d'améliorer la satisfaction, le bien-être et l'engagement de chacun. Nous devons maintenir nos objectifs afin que chaque collaborateur et collaboratrice puisse se sentir entendu et permettre à tous les employés de réaliser leur plein potentiel. Nous nous efforçons d'atteindre nos objectifs DE&I en étant plus transparents, en interne et en externe, sur notre situation actuelle en matière de diversité; en travaillant pour assurer des pratiques équitables; en créant la structure pour soutenir un milieu de travail inclusif; et en engageant les employés et en soutenant l'auto réflexion et l'examen des préjugés nécessaire au changement de comportement. Les conseils régionaux sur la diversité, l'inclusion et l'équité ainsi que les groupes de ressources des employés d'Avery Dennison aident les employés à être eux-mêmes en créant des espaces sûrs pour discuter et partager des défis, des victoires et des problèmes communs. Autrement dit, le programme diversité et inclusion invite chaque employé " à être différent, Soyez différent, Soyez-vous."

« A faire »

Fixez des objectifs : définir un calendrier des événements à mettre en place dans l'entreprise, faire un questionnaire en début d'année et fin d'année
Communication en interne : communiquer en interne sur vos engagements en faveur de la diversité. Attention, les communications doivent être adaptées à l'ensemble de vos effectifs en prenant en compte leurs spécificités. (langues)
Communication externe: communiquer sur les réseaux sociaux vos engagements en faveur de la diversité et adoptez un discours de preuve pour mettre en avant un message authentique.
Recrutement : c'est la première étape pour développer une équipe plus diversifiée. La procédure de recrutement doit s'intégrer au sein de votre politique de diversité et d'inclusion. Le candidat doit s'informer des valeurs de votre entreprise et les partager. Être multigénérationnel

« Ne pas faire »

Recrutement : écarter une candidature pour un motif non-appréciable à savoir l'âge, le sexe, les moeurs, les croyances etc.. Il est recommandé d'avoir connaissance des 25 critères de non- discrimination pour éviter de causer un dommage au candidat en question.
Technologie : ne pas utiliser des logiciels inappropriés dans la gestion de talents. Par exemple, un logiciel de talent sera en mesure d'évaluer les aptitudes, les hard skills, les compétences, mais ignorera l'origine, le genre et l'âge.
Climat social: ne pas pointer du doigt des employés qui souhaitent s'exprimer et donner des avis différents. Laisser chaque employé s'exprimer en créant un endroit propice à la parole dans un climat de travail bienveillant.
Management : ne pas inculquer aux salariés " la notion de changement". Il est important d'emmener ses employés à travers une stratégie claire et concise vers le changement. Ce pourquoi il est nécessaire de former ses managers à cela afin qu'ils puissent transmettre cette notion à leurs équipes.