

# DIVERSITY DAY

**Company name :** HACA PARTNERS

**Activity sector :** Autres activités de services

**Company category :** PME

## Description of the action

Organisation d'un Lunch and Learn et de microtrottoirs sur le thème de la diversité à l'occasion de la Journée de la Diversité à Luxembourg en Mai 2022. Le Lunch and Learn est une tradition HACA qui consiste en se réunir autour d'un repas dans à la HACA House, afin de se former ou d'échanger sur une thématique en particulier. C'est une occasion conviviale pour se retrouver, partager des connaissances, compétences et/ou des "soft skills". La thématique est libre à partir du moment où elle est porteuse d'un intérêt commun pour les membres HACA. Afin de rester à taille humaine, les Lunch and Learn n'ont pas vocation, à priori, à réunir tous les membres en même temps: s'inscrivent ceux qui souhaitent ou sont invités ceux qui sont directement concernés par la thématique (ex: business line entière). Les microtrottoirs sont de courts entretiens à questions ouvertes et fermées qui ont été réalisés auprès des membres HACA en complément du Lunch and Learn pour recueillir un maximum de visions et vécus en lien avec la Diversité.

## Context

HACA Partners est une société qui a toujours perçu la diversité et la différence comme des atouts. Le management comme l'ensemble des collaborateurs incarnent la pluralité et aiment à penser que les différents parcours, genres, personnalités, cultures, religions, langues font les forces humaine et professionnelle de l'entreprise. C'était la raison pour laquelle HACA Partners a perçu comme une évidence sa participation en tant que signataire de la Charte de la Diversité. Toutefois, c'est dans une démarche d'amélioration continue que nous avons organisé sur une semaine début Mai le "Diversity Day".

## Objectives

L'objectif principal était de faire prendre conscience que cultiver la diversité, valeur centrale chez HACA, était l'affaire de tous les collaborateurs. Ainsi, nous nous sommes fixé comme objectifs sous-jacents de : - impliquer les collaborateurs sur le sujet - collecter et intégrer les visions de tous les collaborateurs sur la diversité - partager la vision de tolérance/d'intégration de l'autre promue chez HACA Partners, sensibiliser les collaborateurs sur des aspects méconnus de la diversité

## Approach

Processus : Organisé par l'équipe ESG qui inclue un membre de la gouvernance. Plusieurs semaines d'organisation durant lesquelles le format est décidé. Le coût du projet est constitué des: - heures dédiées par l'équipe à l'organisation, - du temps accordé par les collaborateurs lors du LL et des micro-trottoirs - du coût du repas organisé  
Communication : Plusieurs réunions de l'équipe ESG; Mails et entrevues physiques dans les locaux. Rôles et Responsabilités : L'équipe ESG (Cyril Cayez, Coraline Mabilat et Clarisse Ivanez-Biessy)

## Impact

L'impact n'a pas de visée financière mais plutôt qualitative et de bien-être au travail. L'impact attendu est qualitatif et de l'ordre du "bien-vivre" ensemble entre tous les membres de HACA Partners. Nous avons mesuré quantitativement via les retours des micro-trottoirs l'importance partagée et souhaitée de ce "bien-vivre" ensemble. Nous avons reçu des retours sur expérience très positifs et encourageants pour reproduire sous d'autres formats

cette sensibilisation et partage des valeurs sur la diversité. Nous mesurons que ces échanges ont créé des émulations sur le sujet : - Des collaborateurs ont lancé par la suite un ""Café des langues"" qui a pour vision de s'apprendre entre collaborateurs les langues de chacun/chacune. - Le management a initié Le Livre de recettes HACA : les collaborateurs sont invités à proposer des recettes associées à leur culture - Les collaborateurs se sont demandé/partagé des conseils entre eux pour favoriser une bonne gestion de la diversité

### « To do »

Les principaux moteurs du succès étaient : - la liberté de s'exprimer, - le format informel, - ouvert à tout le monde - les remises en question proposées par les modérateurs (sans jugement)

### « Not to do »

Eviter de faire une discrimination quelconque pour recueillir les visions : ne sélectionner que des membres de la direction, des équipes, qu'un genre, une tranche d'âge etc n'est pas pertinent selon nous. Eviter de contrarier les visions : chacun a droit au respect et à l'écoute de sa sensibilité sur le sujet. Nous avons d'abord écouter avant d'expliquer la vision HACA Partners. Cela s'est avéré bcp plus pédagogique et nous avons eu une adhésion sincère.