

# NOTRE CHARTE AU SERVICE DE LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

**Company name :** SODEXO SENIOR SERVICE

**Activity sector :** Autres

**Company category :** PME

## Description of the action

- Types d'actions : Chaque année pour renforcer l'empathie envers les collègues dans leur réalité du terrain, créer des liens uniques et favoriser les échanges nous organisons un « vie ma vie ». Les collègues sont invités à partir à la découverte du quotidien d'un collègue en portant son vêtement de travail, en réalisant ses missions et en apprenant davantage sur d'autres fonctionnements ce qui a pour but de prendre conscience que les équipes sont toutes reliées vers un seul objectif : le résident. En parallèle nous avons à cœur de poursuivre nos projets intergénérationnels et multiculturels en organisant des journées et des menus à thèmes pour le personnel et les résidents. - Cible : La Direction et le personnel (y compris le personnel de renfort) - Durée : 1x/mois pour les communications 1x/an pour l'échange « vie ma vie » Tous les jours pour le respect de la charte de la Diversité et de nos valeurs

## Context

- Racontez votre histoire : Notre résidence a décidé de créer une charte des valeurs comportant 10 valeurs clés. Cette charte a été créée PAR et POUR l'ensemble du personnel afin de toujours travailler dans le respect de ces 10 valeurs. Cette action vise à privilégier un climat de travail respectueux, ouvert en veillant à inclure chaque être humain dans sa différence de manière générale. - Le(s) déclencheur(s) D'une part nous avons besoin d'une ligne de conduite, d'un code éthique autour duquel tous les échanges et les résolutions diverses devraient s'appliquer d'autre part nous trouvons nécessaire d'impliquer le personnel autour de la construction des fondations de nos BASES pour notre quotidien. Aussi L'humanité et les diverses entraides ressenties à travers la lutte contre la pandémie Covid\_19 nous ont fait prendre conscience des priorités communes de notre structure. L'essentiel du bien-être au travail réside au cœur du mot clé : RESPECT

## Objectives

RESPECTER par tous et pour tous notre charte des valeurs est au service de la Charte de la Diversité non seulement dans ce que nous faisons, disons mais également dans ce que nous sommes.

## Approach

Processus : ° 1 coaching externe par équipe est organisé dans le but de comprendre et vivre les valeurs chaque jour dans nos échanges et actions diverses. (Exemples de comportements/ actions par valeur) ° 1 communication mensuelle ° Politique de rappel de l'importance du respect de soi / des autres et la discrétion ° Nous favorisons les emplois adaptés (reclassement internes divers, adaptabilités des postes, réflexions sur les réorganisations des équipes, équilibre vie privée-vie professionnelle, discussions ouvertes sur ces sujets, etc.) ° Formation « La Démence & Moi » afin de mieux comprendre et réagir face à cette maladie, le programme inclus des processus d'introspections et de remise en question quant à sa façon d'être et d'agir en privée et professionnellement. La formation est pour tout le personnel. ° Rappel et outils au personnel pour la gestion des émotions et optimiser la communication Canaux : courriels / valves / discours oraux / Journal interne Alliés : Groupe Sodexo siège/ Adem service employeur secteur handicap et reclassement / STM Médecine du travail reclassement interne / Ville de Luxembourg Rôles et responsabilités : La direction se veut être le garant du bon RESPECT tant de la charte des valeurs que de la charte de la Diversité d'une part en montrant l'exemple d'autre part en veillant à la bonne organisation d'animations et communications sur les sujets et d'autre part en organisant des formations.

## Impact

° Impact quantitatif : Cette année encore nous avons pu observer une augmentation du nombre de participants à la journée "vie ma vie" ° Impact qualitatif : Lors des formations et des animations les collaborateurs sont enthousiastes, ils participent et se sentent concernés. A travers une RESPONSABILITE propre du RESPECT à maintenir et préserver ils se sentent valorisés et respectés eux-même. ° Durée: notre volonté et de persévérer et poursuivre notre communication et notre politique interne vers toujours plus de RESPECT. Nous espérons à moyen et long terme > optimiser la vie professionnelle des collaborateurs en créant un climat de travail sain et ouvert. Nous souhaitons que les collaborateurs puissent se sentir libres d'échanger et d'être dans la différences sans conséquences sur son bien être physique, mental et professionnel interentreprise. Nous souhaitons appuyer les diverses candidatures sur des bases respectueuses.

## « To do »

° Toujours inclure le personnel dans les diverses animations sur la Diversité y compris dans le choix des thématiques  
° Créer une boîte à la Réception et demander à chaque collaborateur anonymement de mettre un mot et un exemple "Pour moi la Diversité c'est important parce que ... et dans mon quotidien c'est ..." -> Rassembler ces mots et les publier soit par 1x/mois soit dans le journal Interne ° Créer des TeamLeader de la Diversité par service chargés de promouvoir les valeurs ° Inclure la délégation du personnel dans la Charte ° Partager un maximum sur différents sujets

## « Not to do »

° Ne pas mettre d'exemples, de détails derrière un mot ou une action attendue "par exemple le mot RESPECT signifie ... " Notre expérience nous montre à quel point les perceptions et ressentis des mots sont très personnels , inclure des exemples en responsabilisant la personne sur ce qu'elle "entend" par ce mot engendre plus d'empathie et de respect de la demande.