

THE MANY FACES OF US

Nom de l'entreprise : Accenture

Secteur d'activité : Activités de services administratifs et de soutien

Catégorie de l'entreprise : Grande Entreprise

Description de l'action

Accenture a lancé un programme en Belgique et à Luxembourg au cœur de la stratégie du personnel pour "embrasser nos différentes perspectives". Notre priorité est de cultiver un environnement de travail positif et inclusif, dans lequel la diversité de chaque personne est valorisée et où chacun peut se sentir libre d'exprimer qui il est. C'est le fil conducteur de toutes nos initiatives en termes d'inclusion et de diversité chez Accenture, particulièrement au sein de notre programme BeLux « Many Faces of Us ». Celui-ci se focalise sur la diversité au sein de notre communauté belge et luxembourgeoise en termes de personnes, de compétences, de clients et du travail que nous faisons.

Ce programme comprend 4 piliers : WE EMPOWER (orienté sur le bien-être collectif), WE LEARN (développement personnel par l'apprentissage continu), WE ACT (responsabilité sociétale), et enfin WE EMBRACE (diversité). Le pilier au sein duquel différentes initiatives sont menées par des personnes ayant à cœur à mener à la réalisation de nos objectifs en matière d'inclusion et de diversité. WE EMBRACE, c'est l'acceptation et le respect de chacun, pour ce que nous sommes et pour nos situations individuelles. C'est de cette façon qu'Accenture aborde la question de la diversité au travail.

Contexte

Nous avons plusieurs axes de réflexion au sein de 'WE EMBRACE' orientés sur l'égalité des genres, la diversité ethnique et religieuse, la communauté LGBTQ+, le handicap et la diversité interculturelle.

Les enjeux les plus pertinents restent de prendre en compte et valoriser toutes les formes de diversité et pas seulement de genre, lutter contre toutes formes de discrimination et intégrer la diversité de chacun à tous les niveaux de l'organisation. L'objectif étant toujours pour Accenture d'accélérer l'inclusion et la diversité et à créer un environnement de travail où chacun se sente bienvenu et peut être la meilleure version de lui-même. En 2020, une enquête menée mondialement « Getting To Equal 2020 » a révélé un écart important entre la façon dont les employés et les dirigeants considèrent les progrès vers l'égalité. Plus de trois quarts des dirigeants ayant répondu à l'enquête estiment qu'ils créent des environnements dans lesquels les employés peuvent être eux-mêmes et exprimer librement leur préoccupation tandis que 32% des employés étaient de cet avis. Combler cet écart pourrait être bénéfique pour les entreprises et les employés généralement. Accenture s'engage à permettre à ses employés à se sentir eux-mêmes et valoriser leur diversité ethnique, de genre, culturelle et religieuse, engagement que nous poussons à être respecté au sein de l'entreprise ou chez nos clients. Le bien-être en entreprise est essentiel à la réussite de l'entreprise, mettre en place les outils et le soutien adéquats, faire que le dialogue reste ouvert et le respect mutuel sont des points très importants pour favoriser le bien-être collectif ce qui reste fondamental à notre réussite commerciale. Enfin un enjeu qui nous tient à cœur reste d'atteindre une diversité de genre de 50/50 d'ici 2025 au sein d'Accenture Luxembourg et Belgique.

Objectifs

The Many Faces of Us a permis notre évolution vers une seule et unique communauté, où croissance et bien-être vont de pair. Notre engagement d'engagement mesurés par le GPS de la transformation ont augmenté de 20 % par rapport à l'année précédente, et les données continuent de montrer une tendance à la hausse des résultats d'engagement déjà forts et une amélioration en termes de rétention des talents clés.

Approche

Plusieurs initiatives sont en cours ou installées, comme par exemple un réseau LGBTQI+ florissant, grâce à une communauté d'alliés à travers la Belgique et le Luxembourg. Des sessions de lunch&learn où nos employés sont invités à comprendre des problématiques importantes comme le 'coming out' notamment au travers de partage d'expérience personnelle de certains employés. L'initiative d'Accenture et plusieurs entreprises comme BNP Paribas Fortis, ING, Axa, etc... et le gouvernement de Flandres appelée Open@Work avec comme principal objectif de connecter et supporter le réseau LGBT dans les entreprises.

Concernant l'égalité des genres un groupe de discussion a été créé pour porter les sujets de « Women Empowerment ». Nous avons organisé durant ces dernières années une série d'événements appelées « Next Generation Female Leader » avec des intervenants abordant des sujets tels que le mentoring et le lancement de programmes de développement personnel.

Le récent lancement d'un guide "Anti-racisme" dans les bureaux de Belgique et du Luxembourg, avec pour objectif principal de sensibiliser mais aussi de reconnaître et d'agir contre toute forme de racisme au sein et en dehors de l'entreprise. L'organisation d'un groupe de paroles pendant lequel certains employés ont eu l'opportunité de partager leur quotidien et expériences personnelles de racisme. Une étape importante notamment en lien avec les événements très médiatisés ces dernières années et qui ont donné lieu au mouvement « Black live matters » pour lequel Accenture s'est engagé globalement avec un mot d'ordre « Fight Against Racism » at Accenture.

Par ailleurs L'organisation d'un leadership training et d'une formation sur le développement personnel axée sur le potentiel de chacun.

Nous nous engageons à suivre les meilleures pratiques en matière d'inclusion et de diversité (par exemple, en atténuant les préjugés implicites dans le recrutement et sur le lieu de travail). Toute une campagne de communication « Be Conscious » a été organisée autour de la thématique des biais inconscients, des formations interactives avec des exemples concrets pour faire en sorte que nos employés prennent conscience des problématiques liés aux biais inconscients et en faisant preuve d'un leadership audacieux, par exemple, en tant que signataires de la Charte des Panels Inclusifs .

Enfin notre « Parenthood Network », offre un soutien aux parents, notamment à travers des cafés virtuels mensuels sur la parentalité et des sessions d'approfondissement sur des sujets spécifiques, créant un espace aux parents pour partager leurs préoccupations, leurs idées, leurs expériences et pour apprendre les uns des autres. C'était une initiative particulièrement pertinente pendant la pandémie de COVID-19.

Impact

La diversité pour Accenture est un moteur et nous apporte beaucoup notamment sur la diversité des talents, des compétences, des perspectives et des expériences. D'autre part, c'est dans un environnement où la diversité est mise en avant que les employés se sentent inclus et valorisés. Chez Accenture nous croyons que le pouvoir de plusieurs est plus grand que le pouvoir d'un seul. Nous adoptons des perspectives différentes car la diversité est un véritable moteur d'innovation. Nous valorisons toutes les contributions et donnons à chacun les moyens de s'exprimer et d'être responsabilisé.

« A faire »

Sur la base de notre expérience collective des 18 derniers mois la clé est l'écoute constante et active de nos employés.

« Ne pas faire »

Évitez les généralisations : des personnes différentes peuvent avoir des antécédents ou des opinions différentes.