

TRAININGS RÉGULIERS SUR DES SUJETS NON TECHNIQUES, LIÉS A DE&I

Company name : Bank Julius Baer Europe S.A.

Activity sector : Activités financières et d'assurance

Company category : Grande Entreprise

Description of the action

Il s'agit d'avoir des formations régulières et variées pour l'ensemble du personnel, au travers de différentes sessions sur l'année sur des sujets non techniques volontairement.

Context

Notre travail en matière de DE&I vise à créer et à maintenir une culture d'entreprise inclusive ainsi que l'équité et la justice dans tous nos processus de gestion du personnel.

À l'échelle mondiale, nous concentrons nos efforts sur cinq axes de diversité : le genre, les générations, les LGBTQIA+, le handicap et la santé mentale et la culture.

Pour cela, nous avons mis en place sur l'année 2024 un certain nombre de training sur des sujets variés, mais tous centrés sur les relations, les générations, les cultures, les biais.

Par ailleurs, via JB Academy, nous proposons également diverses formations sur ces sujets via notre intranet, régulièrement mis à jour avec de nouveaux contenus.

En 2024, nous avons évoqué des thèmes tels que : la communication cross culturelle et générationnelle, la préparation de sa retraite, la gestion du stress, la mentalité d'entrepreneur.

Objectives

Favoriser une communication et collaboration efficace et positive pour tous les employés, cross département, cross âge, et cross culturel, tant en prenant en compte notre diversité

Approach

Processus :

Pour les projets locaux : un mois : sélection des providers pour nous accompagner sur ces sujets (important d'avoir une diversité), puis organisation d'un agenda annuel

Pour le groupe : c'est tout au long de l'année avec une équipe dédiée au sein du groupe en Suisse

Canaux et méthodes de communication utilisés : mails, intranet pour les propositions de training, puis formation plutôt en face à face

Allié.e.s : entreprises partenaires avec qui nous avons choisi des sujets, direction de la banque qui a été sponsor et moteur dans ces initiatives, avec qui nous avons des communications régulières car les KPI sont suivis au niveau du groupe

Rôles et responsabilités : mise en place par HR, sponsorisé par CEO, participation des employés

Impact

Impact qualitatif : vrai intérêt et curiosité des employés, tant à la participation des training organisés

Dans la durée : Grâce à l'enquête Peakon (enquête auprès des employés) menée tous les 2 mois, nous pouvons mesurer l'impact de ces formations sur toute la population et sur la durée.

« To do »

Avoir le support inconditionnel du CEO / des membres du Comité de direction de la société sur l'intérêt de la démarche

Avoir à la fois des thèmes réguliers et récurrents, mais aussi d'autres plus d'actualité sociétale

« Not to do »

Ne pas avoir un calendrier trop ambitieux sinon les employés se lasseront ; proposition : une fois par trimestre avec les self-training en plus