

STRUCTURATION D'UNE DÉMARCHE DIVERSITÉ, ÉQUITÉ & INCLUSION BASÉE SUR L'ÉCOUTE, LA SENSIBILISATION ET L'ANALYSE DES PERCEPTIONS INTERNES

Company name : ENCEVO S.A.

Activity sector : Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et air conditionné

Company category : Grande Entreprise

Description of the action

Démarche DEI globale combinant enquête interne, actions de sensibilisation, ateliers et intégration dans les programmes Learning & Development.

Context

L'initiative s'inscrit dans la volonté du groupe ENCEVO de renforcer une culture d'entreprise inclusive, respectueuse des différences et attentive au climat de travail.

Face à l'évolution des attentes des collaborateurs et à des signaux internes invitant à une meilleure prise en compte des enjeux d'inclusion, l'organisation a souhaité poser un diagnostic structuré, basé sur l'écoute et l'analyse des perceptions internes, afin d'orienter ses actions DEI de manière concrète et pertinente.

Objectives

Mesurer la perception des collaborateurs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

Sensibiliser les équipes et les managers aux enjeux DEI

Identifier des leviers d'amélioration concrets et priorités

Ancrer la DEI dans les pratiques RH du groupe

Approach

Conception et diffusion d'une enquête interne DEI, analyse des résultats, partage des enseignements clés et intégration progressive dans les actions de formation et de développement.

Impact

Taux de participation significatif à l'enquête, permettant une première photographie des perceptions internes au niveau groupe.

Prise de conscience accrue des enjeux DEI, libération de la parole et meilleure compréhension des attentes des collaborateurs.

Base de travail structurée pour prioriser les actions futures et suivre l'évolution du climat inclusif au sein du groupe.

« To do »

Impliquer les parties prenantes dès le départ

Garantir la confidentialité et la neutralité de la démarche

Communiquer de manière transparente sur les objectifs et les résultats

« Not to do »

Lancer une enquête sans suite ni communication

Réduire la DEI à une action isolée ou symbolique

Sous-estimer l'importance de l'exemplarité managériale