

ADOPTER UNE DÉMARCHE ÉTHIQUE ET INTÈGRE

Nom de l'entreprise : COMPASS GROUP LUXEMBOURG

Secteur d'activité : Autres

Catégorie de l'entreprise : Grande Entreprise

Description de l'action

Notre organisation a développé un chemin de formation complet destiné à renforcer l'éthique, le respect mutuel et la sécurité psychologique au travail. Cette initiative vise à créer un environnement professionnel plus inclusif, où chaque collaborateur est informé de ses droits, de ses responsabilités et des comportements attendus.

Le programme se compose de sept modules :

1. Qu'est-ce que l'éthique d'entreprise ?
2. Responsabilités individuelles en matière d'éthique
3. Code des pratiques commerciales
4. Speak up, we're listening
5. Le programme "Listen up"
6. Mise en pratique et conséquences
7. Prévention contre le harcèlement au travail

Accessible à l'ensemble des collaborateurs, ce parcours sensibilise à l'importance d'un cadre de travail respectueux, équitable et conforme à nos valeurs. Il renforce la capacité de chacun à identifier des comportements inappropriés, à agir de manière responsable et à contribuer à un climat de travail inclusif et sûr.

Cette formation constitue un socle commun pour diffuser une culture éthique, soutenir la diversité et favoriser une meilleure protection des personnes au sein de l'entreprise.

Contexte

Dans un contexte où la diversité, l'éthique et le respect au travail sont des enjeux majeurs pour l'engagement des collaborateurs et la performance collective, nous avons identifié le besoin d'un dispositif clair, structuré et accessible à tous. Le lancement de ce programme s'inscrit dans le cadre de notre démarche globale de transformation organisationnelle, visant à promouvoir une culture de respect, d'inclusion et de sécurité psychologique.

Objectifs

- Sensibiliser 100 % des collaborateurs à l'éthique d'entreprise et à leurs responsabilités.

- Mettre à disposition des collaborateurs les canaux « Speak up / Listen up » et garantir qu'ils les connaissent.
- Réduire les incidents liés au harcèlement et aux comportements inappropriés.
- Améliorer le sentiment d'inclusion et de sécurité psychologique dans l'équipe.
- Atteindre un taux de complétion du parcours supérieur à 90 %.

Approche

- Élaboration du parcours de 7 modules, accessible en ligne.
- Communication interne autour du lancement, des objectifs et de l'importance de l'éthique et du respect.
- Intégration du parcours dans les obligations de formation continue de l'entreprise.
- Suivi des indicateurs de complétion et relances automatiques.
- Implication de la direction et de la fonction RH comme sponsors du projet.
- Modules interactifs, témoignages et études de cas pour ancrer les pratiques.
- Mise en place de canaux d'alerte (« Speak up » / « Listen up ») avec accompagnement et reporting.

Impact

- Quantitatif : taux de complétion, nombre de participants, nombre d'alertes traitées, délai de traitement des alertes.
- Qualitatif : retours des collaborateurs sur le sentiment d'inclusion et de sécurité psychologique, perception de la culture d'éthique, amélioration de l'environnement de travail.
- Sur la durée : l'action sera évaluée régulièrement pour adapter le contenu, renforcer l'engagement et assurer la pérennité de l'impact.

« A faire »

- Obtenir l'engagement visible de la direction dès le départ.
- Communiquer de manière claire et régulière sur le dispositif.
- Rendre la formation accessible et intégrée à la vie quotidienne.
- Assurer un suivi rigoureux des indicateurs et partager les résultats.

- Créer un climat de confiance pour que les collaborateurs se sentent libre d'utiliser les canaux d'alerte.

« Ne pas faire »

- Ne pas limiter l'action à un simple module obligatoire sans suivi.
- Ne pas rester dans une logique "cocher la case " sans transformation réelle.
- Ne pas ignorer ou minimiser les retours des collaborateurs.
- Ne pas laisser le dispositif isolé : il doit s'inscrire dans une logique globale de culture inclusive.
- Ne pas oublier de communiquer sur les résultats et les progrès.