



RAPPORT DIVERSITÉ & INCLUSION 2018



DIVERSITÉ ET INCLUSION
CHEZ SODEXO
BÂTIR UN
M**NDE**
DE DIFFÉRENCE


SERVICES DE QUALITÉ DE VIE

TABLE DES MATIÈRES

Mot de bienvenue.....	01
Présentation de Sodexo.....	02
Une approche globale pour encourager le changement, une approche locale pour changer des vies.....	06
La Communauté Inclusion de Sodexo.....	08
LES 5 DIMENSIONS DE LA DIVERSITÉ	
Mixité.....	10
Orientation sexuelle et identité de genre.....	18
Situation de handicap.....	20
Cultures et origines.....	24
Générationns.....	26
Prix et Reconnaissances.....	28

MOT DE BIENVENUE

Nous avons le plaisir de vous présenter notre rapport mondial 2018 sur la Diversité et l'Inclusion.

Notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion a commencé il y a seize ans aux États-Unis et il y a neuf ans dans le reste du monde. S'appuyant sur notre stratégie de croissance responsable, notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion est un élément essentiel de notre rôle en tant qu'employeur, prestataire de services et entreprise citoyenne.

L'année écoulée renforce le besoin de poursuivre nos efforts et nous rappeler l'importance de la diversité et de l'inclusion, pas uniquement pour notre entreprise, mais pour le monde au sens large.

En interne, nous continuons de nous focaliser sur la mixité hommes-femmes et nous avons publié la seconde partie de notre étude sur le sujet. Les résultats de l'étude interne sur cinq ans s'inscrivent dans la lignée de la précédente étude menée par Sodexo, qui démontrait que les équipes ayant une représentation équilibrée d'hommes et de femmes étaient plus performantes, et ce sur une série d'indicateurs financiers et extra-financiers.

Nous nous concentrons également sur la promotion d'un personnel culturellement ouvert à travers notre formation et nos outils « Cultural Agility », ainsi que des communautés d'inclusion pour nos collaborateurs (réseaux entre collaborateurs, communautés de pratique et groupes de travail), qui sont essentiels pour déployer nos efforts à l'échelle mondiale.

En externe, les efforts de Sodexo en matière de responsabilité d'entreprise sont régulièrement récompensés. Pour la dixième année consécutive, Sodexo a été reconnues par « DiversityInc » pour nos actions en matière de Diversité et d'Inclusion. Avec l'objectif de consacrer d'ici 2025 une valeur commerciale de 10 milliards d'euros pour les commerçants et fournisseurs locaux, nous continuons de progresser dans ce domaine.

Les pages qui suivent mettent en avant nos progrès afin de promouvoir la diversité et l'inclusion à l'échelle mondiale. Elles vous renseigneront sur l'impact que notre travail a sur la qualité de vie dans le monde. J'espère que cela vous encouragera à poursuivre sur cette voie en tant que champion en la matière.

Bonne lecture,

Rohini Anand
*Directrice Responsabilité d'Entreprise, Amérique du Nord
et Directrice Diversité et Inclusion, Groupe*



Présentation de **Sodexo**

Fondée à Marseille en 1966 par Pierre Bellon, Sodexo est le leader des services de qualité de vie, celle-ci étant un facteur essentiel dans les performances individuelles ou d'entreprise. Présent dans 72 pays, Sodexo sert 100 millions de consommateurs chaque jour grâce à ses Services sur Site, Services Avantages et Récompenses et Services aux Particulier et à Domicile. Par ailleurs, Sodexo propose à ses clients une offre complète, fondée sur plus de 50 ans d'expérience. Services de restauration, gestion d'établissements et d'équipements, programmes encourageant l'implication des collaborateurs, services de conciergerie et aide à domicile : nous offrons une gamme unique de services et de solutions qui permettent de simplifier et d'optimiser la façon de travailler.

Le succès et les résultats de Sodexo reposent sur son indépendance, son modèle d'entreprise responsable et sa capacité à développer sans cesse et à mobiliser ses 460 000 collaborateurs, répartis dans 72 pays dans le monde.



CHAQUE JOUR, NOS COLLABORATEURS TRAVAILLENT ENSEMBLE POUR:

- **Améliorer la qualité de vie de ceux que nous servons.** Nous proposons des *Services sur Site* et des *Services Avantages et Récompenses* qui améliorent le bien-être des personnes, l'efficacité des process, ainsi que la fiabilité et la qualité des infrastructures. Nous offrons également des *Services aux Particuliers et à Domicile* afin d'aider nos clients à mieux gérer les exigences de leur famille, profession et mode de vie, à travers des services d'aide à domicile pour personnes âgées, des services de garde d'enfants et des services de conciergerie.
- **Améliorer la qualité de vie de ceux que nous servons.** Contribuer au développement économique, social et environnemental des villes, des régions et des pays dans lesquels nous sommes présents. C'est un engagement que nous mettons en œuvre au quotidien, en employant des centaines de milliers de personnes localement sur l'ensemble de nos sites dans le monde, et en contribuant à leur

SODEXO EN BREF



20,4
milliards d'euros
de chiffre d'affaires
consolidé



460 000
collaborateurs



100
millions de
consommateurs
chaque jour



69%
de taux d'engagement
des collaborateurs



#1
de son secteur
d'activité dans le Dow
Jones Sustainability
Index (DJSI) et
le RobecoSAM
Sustainability
Yearbook 2018



#3
de son secteur
dans le classement
Fortune des
Entreprises les plus
admirees au monde



72
pays



#1
employeur privé
français dans le
monde

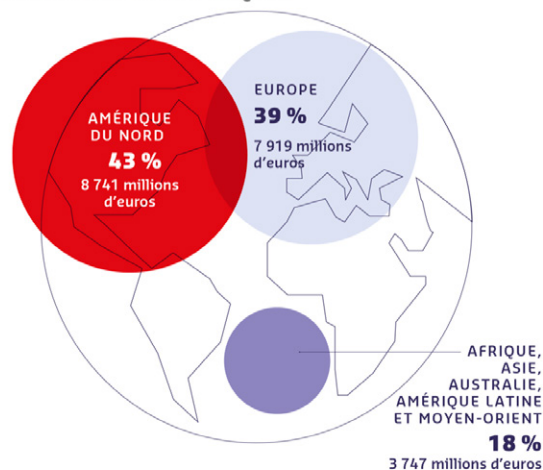


épanouissement et à leur évolution professionnelle.

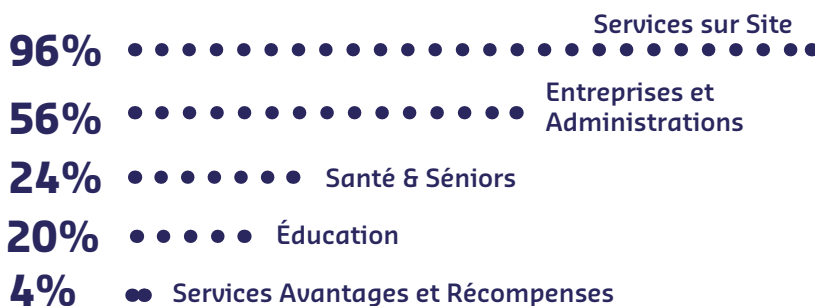
Nous avons également mis au point une feuille de route en matière de responsabilité d'entreprise baptisée « **Better Tomorrow 2025** ». Lancée en 2009, ce plan s'articule autour de neuf engagements mis en œuvre sur nos sites, dans le cadre de nos offres de protection de la santé, du bien-être et de l'environnement, ainsi que dans le soutien apporté au développement des communautés locales dans les pays où nous sommes présents.

RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES CONSOLIDÉ (EXERCICE 2017-2018)

PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



PAR ACTIVITÉ ET PAR SEGMENT DE CLIENTÈLE



Nos valeurs

Les valeurs uniques de Sodexo, à savoir **l'esprit de service, l'esprit d'équipe et l'esprit de progrès** sont les fondements de notre succès. Nous croyons qu'il est important que notre travail ait du sens pour toutes les personnes qui y contribuent. C'est pourquoi nous restons fidèles à ces valeurs essentielles qui nous guident depuis 1966.



L'esprit de service

Le client et le consommateur sont au centre de tout ce que nous entreprenons. Nous devons rester disponibles et réactifs, anticiper de façon proactive et être fier de répondre aux attentes. Sodexo est certes devenue une entreprise mondiale, mais nous continuons de penser local. Nos managers sur les sites sont de véritables entrepreneurs. Ils sont proches de leurs clients et ont la possibilité de prendre des décisions.



L'esprit d'équipe

Le travail en équipe est une nécessité absolue dans toutes nos activités et tous nos bureaux. Le savoir et les compétences de chaque membre de l'équipe s'associent pour conduire à notre succès collectif. Le travail d'équipe se base sur l'écoute, la transparence, le respect, ainsi que sur le soutien mutuel et la solidarité dans la mise en œuvre des décisions importantes.



L'esprit de progrès

Le concept de progrès se manifeste par (1) notre volonté et la croyance profonde qu'il est toujours possible de s'améliorer, (2) l'évaluation de nos performances en comparaison avec nos collègues et concurrents, (3) l'analyse des succès comme des échecs en vue d'une amélioration permanente, (4) la recherche d'un équilibre entre ambition et humilité, et (5) un optimisme constant, ainsi que la croyance que pour chaque problème, il existe une solution, une innovation ou une façon de progresser.

PLUS DE 95% DE NOS COLLABORATEURS travaillent sur nos sites et sont quotidiennement en contact avec nos clients et consommateurs. **Leur engagement à respecter ces valeurs essentielles est ce qui nous différencie de nos concurrents.**

Diversité et Inclusion : Mission et Stratégie

Sodexo s'efforce d'attirer, développer, impliquer, faire progresser et conserver un collaborateur très performant, à l'image des communautés que nous servons. Tout cela, en encourageant une culture inclusive favorisant l'engagement, la productivité et l'innovation sur le lieu de travail, autant d'éléments qui alimentent nos objectifs de croissance responsable. Afin d'atteindre ces objectifs, nous nous engageons à faire de l'expertise de Sodexo en matière de Diversité et d'Inclusion un avantage concurrentiel sur le marché du travail, à créer une valeur ajoutée pour nos clients et consommateurs, à mettre notre marque en valeur, ainsi qu'à développer et préserver notre entreprise. Ces efforts sont étayés par notre engagement à affirmer le leadership de Sodexo en tant qu'entreprise responsable mondiale, en investissant dans les communautés diverses que nous servons et en les renforçant.

Nous avons choisi de faire de la diversité et de l'inclusion des composants essentiels de notre stratégie globale de croissance en nous appuyant sur nos efforts pour :

Renforcer le culte du client et des consommateurs

Utiliser la stratégie Diversité et Inclusion comme différentiateur pour la croissance de l'entreprise ; innover et proposer aux clients et consommateurs des expériences culturelles pertinentes

RENFORCER LE
CULTE DU CLIENT
ET DES
CONSOMMA-
TEURS

AMÉLIORER
L'EFFICACITÉ
OPÉRATIONNELLE

AUTONOMIE
&
RESPONSABILITÉ

Améliorer l'efficacité opérationnelle

Tirer profit de la stratégie Diversité et Inclusion pour améliorer l'avenir du travail en entreprise ; améliorer les comportements inclusifs et le leadership des managers au sein d'équipes performantes et diverses

Cultiver les talents

Guider notre responsabilité de développer des talents variés reflétant les communautés que nous servons ; encourager une culture inclusive pour favoriser l'engagement et améliorer la qualité de vie de notre personnel

CULTIVER LES
TALENTS

ANCRER LA
RESPONSABILITÉ
D'ENTREPRISE

Ancrer la responsabilité d'entreprise

Tirer profit de la stratégie Diversité et Inclusion pour utiliser la qualité de vie comme catalyseur du changement sociétal à travers des partenariats stratégiques

Soutenu par ses 460 000 collaborateurs, l'engagement de Sodexo pour la diversité et l'inclusion est une priorité absolue. Stratégiquement ancré dans l'ADN de notre entreprise, ce

levier a permis un changement culturel global pour notre entreprise, nos collaborateurs, nos clients et les consommateurs.

Une approche globale pour encourager le changement, **une approche locale pour changer des vies**

La diversité et l'inclusion sont des promesses de Sodexo. Cet engagement nous aide à offrir à nos collaborateurs la meilleure expérience de travail possible, quels que soient leur âge, leur sexe, leur nationalité, leur culture ou autres caractéristiques personnelles.

Dans cette optique, notre engagement global pour la diversité et l'inclusion couvre cinq axes clés : la mixité hommes-femmes, les cultures et origines, les personnes en situation de handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre et les générations. Dans chacun de ces domaines, nous continuons à mettre en place des programmes et des initiatives visant à encourager une culture inclusive au sein de Sodexo, et à susciter des changements dans les communautés locales, tout en ayant un impact sur la vie des individus du monde entier.



Le travail portant sur ces cinq axes de la stratégie **Diversité et Inclusion** est mis en place et accompli par cinq communautés de pratique gérées par des collaborateurs :

1) MIXITE HOMMES-FEMMES **Le Comité Consultatif SoTogether**

Le Comité Consultatif SoTogether se compose de hauts dirigeants mondiaux qui s'engagent à atteindre une mixité hommes-femmes, une culture inclusive et la parité au sein de Sodexo.

SoTogether

Pilier de la stratégie Sodexo en matière de mixité, SoTogether s'efforce d'encourager l'avancement des femmes au sein de l'entreprise. Il se compose de 28 femmes et de 7 hommes de 17 nationalités différentes dont l'objectif est de garantir un meilleur équilibre homme-femme à tous les niveaux de la structure.

Pour un impact maximal, le comité se concentre sur cinq axes prioritaires : (1) le développement du leadership, (2) la communication, (3) les réseaux de mixité, (4) les processus RH et (5) la flexibilité.



2) ORIENTATION SEXUELLE & IDENTITE DE GENRE

Le groupe « Global Pride » de Sodexo pilote notre engagement en faveur d'un environnement respectueux de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre partout dans le monde. La mission de ce groupe est de sensibilisation en faveur d'un environnement inclusif pour toutes les personnes LGBT et les membres des communautés. « Global Pride » établit l'orientation stratégique pour les 11 réseaux Pride répartis dans le monde.

3) SITUATION DE HANDICAP

DisAbility Voice

Initialement fondé en tant que réseau de professionnels dédiés au partage de bonnes pratiques, DisAbility Voice est devenu un groupe de travail composé d'ambassadeurs dont le rôle est de guider le changement et de diriger les actions.

D'ici 2025, notre objectif est que 100 % de nos employés aient accès à nos programmes pour personnes en situation de handicap. Le groupe de travail souhaite développer des initiatives visant à promouvoir le recrutement, l'engagement et l'évolution des personnes en situation de handicap, partout dans le monde.



4) CULTURES & ORIGINES

Le groupe de travail mondial sur les cultures et les origines



Sodexo est implantée dans 72 pays. 130 nationalités différentes sont représentées au sein de nos collaborateurs, ce qui implique différentes langues et différentes religions. C'est pourquoi notre

engagement envers les cultures et origines est une priorité.

Le Groupe de travail mondial sur les cultures et origines de Sodexo œuvre en continu pour développer notre croissance en aidant à attirer les meilleurs talents, en encourageant le respect, en mettant en place une culture d'inclusion visant à promouvoir une meilleure compréhension des différences culturelles et à créer un sentiment d'appartenance.

Le groupe de travail se concentre sur quatre axes : (1) les premières nations (les indigènes, les Aborigènes et les Amérindiens), (2) les minorités locales identifiées à l'échelle régionale, (3) les réfugiés et (4) les religions. À travers différents programmes et initiatives, le groupe vise à renforcer nos objectifs en matière de diversité et d'inclusion, et à promouvoir une culture d'inclusion partout dans le monde.



5) GENERATIONS

La mixité générationnelle

Sodexo accorde une grande importance aux différentes perspectives que chaque génération apporte sur le lieu de travail ou sur le marché du travail. Il est essentiel de tirer parti à la fois des connaissances institutionnelles et de la vision historique de nos collaborateurs expérimentés, et de l'esprit innovant de nos jeunes talents. Nous parvenons à créer une cohésion entre les générations à l'aide de formations et d'initiatives, parmi lesquelles un tutorat réciproque.



La Communauté Inclusion de Sodexo aux États-Unis

Basée sur le modèle américain, la Communauté Inclusion ou « INclusion commUNITY » se compose d'un groupe de managers dont l'objectif est de faire évoluer, de promouvoir et de reconnaître les collaborateurs sur sites. Sa mission baptisée « Take a VOW » est de donner une voix (Voice) aux collaborateurs sur sites, de promouvoir des opportunités (Opportunities) et un travail (Work) constructif. En novembre, près de 50 ambassadeurs INclusion (tous nommés par leur responsable régional) et des invités venus de tous les États-Unis se sont réunis au siège social de Procter & Gamble - Gillette World Shaving à Boston, dans le Massachusetts, afin de se donner un nouvel élan et de poursuivre les efforts entamés. Les ambassadeurs INclusion font réellement la différence et leur mission est pour eux source de satisfaction.



"Plusieurs raisons peuvent expliquer pourquoi nous avons du succès en matière de diversité et d'inclusion. Ce que Sodexo nous apporte est au coeur de ce succès."

MONYA FIORE
Site HR Manager at PG Gillette Boston

« ... avoir l'esprit ouvert, le cœur ouvert, la volonté d'apprendre et la détermination de se développer. »

NKESHI FREE

*Spécialiste marketing, Écoles
Ambassadrice inclusion régionale*



« Nous avons une fantastique opportunité au sein de Sodexo de changer réellement les choses, non seulement dans la vie des ambassadeurs, mais aussi dans celle de nos clients et de nos collaborateurs. »

**SKY WILD, RESPONSABLE FITNESS,
SERVICES AUX ENTREPRISES**
*Co-responsable, Comité de travail
engagement terrain*

« J'en sais davantage sur les membres de mon équipe et leur culture. Ils en savent également davantage sur ma propre culture, ce qui a créé plus d'harmonie au sein de mon unité. »

CHERRISSE COLVIN

*Directrice générale, Santé
Ambassadrice inclusion régionale*





LES 5 DIMENSIONS DE LA DIVERSITÉ

MIXITÉ BONNES PRATIQUES

Étude de cas Sodexo sur la mixité **hommes-femmes**

En 2014, Sodexo a lancé une étude interne pour explorer et comprendre le lien entre la mixité et la performance de l'entreprise. La deuxième partie de cette étude a été publiée en 2018.

Nous disposons à présent de cinq années de données, couvrant 50 000 managers dans 70 entités à travers le monde. Ces données indiquent que les équipes mixtes surpassent les autres équipes en termes de performances, et que la composition idéale de ces équipes est de 40% à 60% de femmes.

Les résultats montrent également :



Taux d'engagements des collaborateurs :

**hausse de 14 points pour
les équipes mixtes**

(CRITÈRE DÉTERMINÉ PAR LE
NOMBRE D'ENTITÉS DONT LE TAUX
D'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS
EST SUPÉRIEUR À CELUI DE L'ANNÉE
FISCALE 2016)



Taux de fidélisation des collaborateurs :

**hausse de 8 points
pour les équipes
mixtes**

(CRITÈRE DÉTERMINÉ PAR LE TAUX
DE FIDÉLISATION MOYEN DES
COLLABORATEURS POUR L'ANNÉE
FISCALE 2016)



Taux de fidélisation des clients :

**hausse de 9 points pour les
équipes mixtes**

(CRITÈRE DÉTERMINÉ PAR LE NOMBRE
D'ENTITÉS ENREGISTRANT UN TAUX DE
FIDÉLISATION DES CLIENTS D'AU MOINS 90%
POUR L'ANNÉE FISCALE 2016)



SÉCURITÉ :

**hausse de 12 points pour
les équipes mixtes**

(CRITÈRE DÉTERMINÉ PAR LE NOMBRE
D'ENTITÉS AYANT UN TAUX D'ACCIDENTS
DU TRAVAIL EN BAISSÉ ENTRE LES
ANNÉES FISCALES 2014 ET 2016)



MARGES OPÉRATIONNELLES :

**hausse de 8 points pour
les équipes mixtes**

(CRITÈRE DÉTERMINÉ PAR LE NOMBRE D'ENTITÉS AYANT
AUGMENTÉ DE FAÇON SIGNIFICATIVE LEURS MARGES
OPÉRATIONNELLES ENTRE LES ANNÉES FISCALES 2014 ET 2016)

Les réseaux SoTogether

Les réseaux de mixité, l'une des cinq priorités du Comité Consultatif SoTogether, se composent de collaborateurs « sur site » qui se réunissent pour promouvoir une culture inclusive centrée sur le développement professionnel, l'esprit de communauté et le développement de l'égalité hommes-femmes sur le lieu de travail. À la fin de l'année 2018, Sodexo disposait de 14 réseaux de mixité, parmi lesquels deux réseaux nouvellement créés en Chine et en Turquie. Plusieurs réseaux devraient également voir le jour en 2019, avec notamment le développement de l'initiative SoTogether FM, qui se concentre sur les femmes occupant des postes de responsable d'installation.

En 2018, Sodexo a également mis au point et lancé les « SoTogether Awards », les toutes premières distinctions visant à reconnaître et récompenser le rôle de nos réseaux mixtes dans l'atteinte de nos objectifs en matière de mixité et de progression des talents. Les lauréats ont été dévoilés à l'issue d'une séance de présentations des plus intéressantes, à l'occasion d'une rencontre entre

réseaux mixtes, organisée en novembre à Paris. Le prix de la première catégorie, « Le plus grand impact sur les collaborateurs » a été remporté par SoTogether USA, tandis que le prix de la deuxième catégorie « Le plus grand impact sur les clients et futurs clients » a été décerné à SoTogether Chili. Deux représentants des réseaux lauréats ont participé à la réunion du Comité Consultatif SoTogether qui s'est tenue en mars 2019 à Francfort, en Allemagne.

Nous cherchons à nous associer à des organisations partageant notre passion pour la promotion de l'égalité hommes-hommes, à l'image de Barclays, l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), la banque BNP Paribas, Thales, Clifford Chance et le 30% Club. Ces partenariats fructueux dynamisent notre élan et positionnent les réseaux de mixité SoTogether sur la voie du succès.

« Faire partie d'un réseau de mixité constitue une formidable opportunité de faire de nouvelles rencontres au sein de Sodexo et d'en savoir plus sur ce qui se passe dans d'autres secteurs de l'entreprise. Je suis mieux informée et mon positionnement en tant que manager est plus stratégique pour toutes les questions de Diversité et d'Inclusion au sein de mon équipe. »

STACEY PALMER
Responsable performances,
Entreprise de réhabilitation
communautaire Norfolk &
Suffolk, Sodexo

SoTogether





LES 5 DIMENSIONS DE LA DIVERSITÉ

MIXITÉ BONNES PRATIQUES

La flexibilité optimise le travail

L'avenir de notre travail et la croissance de l'entreprise reposent sur notre capacité à attirer, mobiliser et fidéliser les meilleurs talents. Pour ce faire, nous devons promouvoir une culture plus flexible qui permet une plus grande collaboration.

FLOW

Flexibility Optimizes Work
Sodexo Quality of Life Initiative

C'est dans ce but que Sodexo a lancé le programme « FLOW – Flexibility Optimizes Work », qui comprend une flexibilité à la fois formelle et prévisible, ainsi que des ajustements informels et occasionnels sur la façon de travailler. En prônant une communication transparente, les managers permettent aux membres de leur équipe de proposer des changements dans leur emploi du temps, leur lieu ou leurs méthodes de travail. Ils parviennent ensemble à un accord qui est mutuellement bénéfique. Ainsi, les collaborateurs s'épanouissent personnellement tout en ayant toutes les cartes en main pour se concentrer sur la productivité et sur l'entreprise.



Kim Miller, Directrice générale Sodexo au sein de l'université d'état de Tarleton au Texas, emploie de nombreux étudiants et fait preuve de flexibilité pour optimiser leur emploi du temps.

De nombreux membres de l'équipe commencent à travailler lors de leur entrée à l'université et continuent à travailler pour Sodexo tout au long de leur cursus. Une fois diplômés, certains ont même fini par occuper des postes à responsabilité. Se sentant valorisés, les membres de l'équipe de Kim redoublent de motivation, ce qui joue un rôle considérable dans le succès de l'équipe.

CLIQUEZ CI-DESSOUS POUR VOIR DES TÉMOIGNAGES:

> LORNA DONATONE

> GERRI MASON HALL

> MARGOT SLATTERY



**CLIQUEZ ICI
POUR DES
ÉTUDES DE CAS:**

> TARLETON STATE UNIVERSITY

> GLAXO SMITH KLINE

Tirer profit des partenariats avec **les clients en Inde**

En 2018, Sodexo Inde a organisé « Donner plus de responsabilités aux femmes au travail – Améliorer la qualité de vie », un événement sur site à destination de ses clients dans le secteur du service, portant sur l'importance de l'équilibre et de la mixité hommes-femmes.

Mettre un terme aux violences faites **aux femmes**

Sodexo sait que la sécurité et la protection constituent des éléments précurseurs importants dans l'émancipation des femmes. Sodexo s'engage contre les violences faites aux femmes en Argentine, au Brésil, au Chili, en Colombie, en Inde, au Mexique et au Pérou à travers les mesures suivantes : 1) sensibiliser en expliquant que les violences sont une source de préoccupation pour les communautés ; 2) proposer une formation approfondie sur ce type de violences, notamment pour savoir les reconnaître et proposer un soutien adapté ; 3) offrir des opportunités économiques à l'aide de formations professionnelles et de programmes de sensibilisation pour les victimes de violence ; et 4) collaborer avec les ONG et les autres membres de la communauté pour accroître l'impact sur la communauté.

En 2018, plus de 75 000 collaborateurs ont été concernés par les campagnes annuelles de sensibilisation menées par Sodexo qui propose des formations au sein des communautés locales. Plus de 12 000 collaborateurs ont pu bénéficier d'une formation plus avancée conçue pour être utilisée en Inde, au Brésil, au Chili, en Argentine, au Mexique, en Colombie et au Pérou, et au moins 120 personnes ont été formées pour dispenser à leur tour ces formations. Sodexo s'est associé à huit ONG pour appuyer ces efforts.

Par ailleurs, Sodexo mène un groupe de travail et d'action portant sur l'élimination du harcèlement et des violences faites aux femmes au sein du collectif Business Action for Women, un groupement de grandes entreprises visant à faire progresser la cause des femmes partout dans le monde.



La session a été animée par Rishi Gour, Président de Sodexo Inde. Celui-ci a partagé les informations recueillies par l'étude de cas Sodexo sur la mixité hommes-femmes. Rishi a ensuite laissé la parole à Mrinalini Mirchandani, partenaire McKinsey, qui a présenté la recherche sur le « Pouvoir de la parité ». D'autres intervenants ont également pris la parole et d'autres sujets ont pu être abordés au cours de l'événement.

Plus de 110 clients étaient présents, et plus de 550 collaborateurs de Sodexo APAC ont participé virtuellement.

Utiliser la diversité et l'inclusion comme élément différenciateur pour rentrer en contact et nouer des partenariats avec des clients s'est avéré une stratégie payante pour Sodexo. Avec une augmentation de nos activités avec notre important client Siemens et un feedback 100 % positif sur tous les critères d'évaluation de la part des participants, cet événement a été un véritable succès pour Sodexo Inde.





LES 5 DIMENSIONS DE LA DIVERSITÉ

MIXITÉ BONNES PRATIQUES

Le projet d'école professionnelle sur site en Turquie

Lancé en Turquie, le projet d'école professionnelle sur site s'inscrit dans le cadre des efforts de Sodexo pour promouvoir la formation et l'emploi des femmes à des postes à responsabilité. Les programmes de formation sont gérés par le gouvernement turc et dispensé par ses professeurs. Sodexo fournit l'équipement et la nourriture utilisés dans l'atelier cuisine qui a ouvert ses portes.

Les objectifs sont d'établir une présence féminine plus forte au sein des professionnels des arts culinaires, de créer des opportunités pour que les filles de l'école puissent recevoir une bonne éducation et faire la différence dans le combat pour l'égalité hommes-femmes en Turquie, en aidant les communautés en voie de développement à prospérer.

En participant à ce programme, les étudiantes peuvent cuisiner des repas, en tester différentes versions et améliorer leurs connaissances sur les différents ingrédients. À la fin de la journée, elles rapportent leurs plats à la maison et partagent les repas qu'elles ont préparés avec leurs proches.

Sodexo travaille avec les participantes du programme afin de les placer en stage sur les sites du projet, et **recrute 100 % des personnes souhaitant travailler avec Sodexo une fois diplômées.**

L'entreprise soutient également les étudiantes souhaitant prendre part à des compétitions d'arts culinaires en leur fournissant un accès à la nourriture, aux chefs et aux ressources nécessaires à leur participation. Et lorsque ces étudiantes remportent une compétition, leurs recettes gagnantes sont utilisées pour des projets futurs et les plats préparés portent le nom de leur créatrice.



Le forum économique mondial **Global Women in Leadership (WIL)** à Dubaï

En 2018, Sodexo s'est associé au forum économique Global Women in Leadership (WIL) de Dubaï, visant à ouvrir la voie à l'égalité hommes-femmes partout dans le monde.

Soutenu par le Ministre de l'économie des Émirats Arabes Unis, le forum rassemble un millier de dirigeants d'entreprise, responsables politiques, jeunes femmes actives et entrepreneures. L'occasion de soutenir la reconnaissance des femmes comme puissant moteur économique. L'objectif est de mettre en lumière des histoires inspirantes de femmes ayant réussi, ainsi que les meilleures pratiques des entreprises visionnaires.

Ciblant une nouvelle génération de dirigeants, le forum offre l'occasion à 200 femmes de prendre part à deux journées de discussions interactives et d'ateliers inspirants animés par des intervenants du monde entier.

Sylvia Metayer, Directrice Générale Services aux Entreprises au niveau mondial, Services sur Site pour Sodexo était invitée en tant qu'intervenante lors du forum pour évoquer comment les entreprises peuvent avancer en matière de mixité hommes-femmes. Elle

a également organisé un dîner pour une dizaine de clients actuels et potentiels, au cours duquel la discussion a porté sur la façon d'atteindre la parité. Par ailleurs, Sylvia a été citée dans un article publié par Gulf News, l'un des principaux médias de Dubaï.



De plus, Sodexo a été désigné « Employeur le plus en faveur des femmes de l'année », une récompense décernée

aux entreprises qui encouragent activement les femmes cadres à

développer leurs compétences au travers de formations, de programmes de leadership et de tutorat, et qui prônent l'égalité sur le lieu de travail.





LES 5 DIMENSIONS DE LA DIVERSITÉ

MIXITÉ BONNES PRATIQUES

Les cuisines communautaires – au Pérou



Ayant pour objectif l'émancipation des femmes, Kind Kitchens fournit aux cuisines communautaires des formations et une assistance technique afin d'aider les femmes dans leur lutte contre la faim et la malnutrition. Ces cuisines permettent d'améliorer leurs connaissances nutritionnelles, de développer leur savoir-faire en matière de cuisine et de promouvoir une utilisation plus efficace des ressources.

Cette initiative a pour principaux objectifs de contribuer à la réduction de l'anémie, de réduire les indicateurs de malnutrition (insuffisance/excès) et de récupérer la plupart des provisions utilisées grâce à des techniques de recyclage culinaire.

En impliquant les enfants et les jeunes adultes, Kind Kitchens a réussi à maintenir ce programme et à renforcer le processus d'apprentissage et d'application.



Le label Gender Equality European & International Standard (GEEIS)



Le label Gender Equality European & International Standard (GEEIS) a été créé à l'initiative d'Arborus et d'un groupe de multinationales afin de promouvoir l'égalité hommes-femmes dans le monde à travers la diffusion de critères européens et internationaux. En 2017, afin de répondre aux besoins de cette internalisation grandissante, la diversité a été intégrée à la notion d'égalité professionnelle, ce qui a donné naissance au nouveau label GEEIS-DIVERSITY.

Les labels GEEIS et GEEIS-DIVERSITY s'adressent aux groupes européens et internationaux désireux de contribuer à la création d'une société plus équitable, fondée sur la parité et la diversité. Leur objectif est de certifier et diffuser les moyens les plus efficaces pour faire avancer, gérer et promouvoir la parité.

En adoptant le label et les normes GEEIS, Sodexo accepte d'encourager le développement d'une culture européenne et internationale d'égalité et de diversité, et de gérer efficacement la question de l'intégration professionnelle et de la mutation à l'international.

EN 2018, SODEXO A REÇU LA CERTIFICATION ET LE TROPHÉE GEEIS qui valident son approche (après audit de certification réalisé par Bureau Veritas) et confirment son engagement. Sodexo a été audité au niveau groupe, ainsi qu'en France, au Brésil et à Madagascar.





LES 5 DIMENSIONS DE LA DIVERSITÉ

ORIENTATION SEXUELLE ET IDENTITÉ DE GENRE

BONNES PRATIQUES

Le partenariat entre **Sodexo et Out and Equal**

Depuis une dizaine d'années, Sodexo est partenaire de Out & Equal à l'occasion du sommet Workplace dans le but de partager des stratégies, des opportunités de développement professionnelles et des pratiques exemplaires visant à créer un lieu de travail ouvert à toutes les orientations sexuelles, les identités et les expressions de genre. Sodexo s'est également associé à Out & Equal afin d'étendre son empreinte dans les pays/villes dans lesquels Sodexo est présent. Nous nous associons également à des clients membres de Out & Equal afin de créer un changement culturel au sein de nos organisations respectives, et ainsi d'améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs. Ce partenariat avec Out & Equal a permis à Sodexo d'être considéré comme un employeur de choix au sein de la communauté LGBT.



Lors de la conférence Out & Equal qui a réuni plus de 6 000 participants cette année, Sodexo était représenté par plus de 25 collaborateurs, parmi lesquels des invités internationaux du Brésil, du Canada, d'Espagne et d'Irlande. **Notre entreprise était l'un des sponsors principaux de l'événement 2018 et a remporté le prix : OUTIE reconnaissant notre EXCELLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL de l'année.**

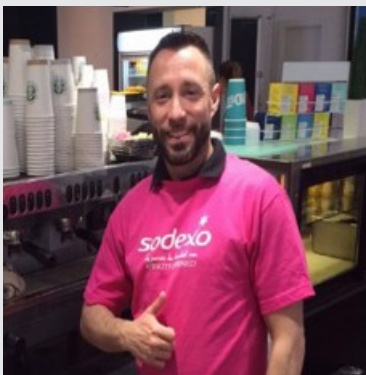
Nos efforts anti-harcèlement au Canada

Pendant plus de trois ans, PRIDE Canada a activement mené des efforts contre le harcèlement au travail. Un sujet essentiel si l'on considère que près de la moitié des collaborateurs canadiens a subi ou été le témoin de harcèlement au travail.

À l'occasion de la journée anti-harcèlement du 28 février 2018, PRIDE Canada a mené une campagne de sensibilisation sur la question du harcèlement au travail, et susciter un dialogue dont le rôle est important dans le processus de guérison des personnes victimes de harcèlement.

Plus de 50 % des incidents de harcèlement cessent dans les 10 secondes qui suivent une intervention.

Dans le cadre de la campagne, les collaborateurs étaient encouragés à s'habiller en rose, une façon de symboliser que le harcèlement ne serait pas toléré.



Le guide de ressources LGBT – Sensibiliser sur la cause LGBT à l'échelle mondiale

Le groupe Global PRIDE de Sodexo a mis au point un document interne visant à fournir aux cadres, aux collaborateurs et aux équipes RH du monde entier des informations sur les lois LGBT, ainsi que des conseils et des ressources pour une plus grande efficacité opérationnelle.

Avec des collaborateurs partout dans le monde, les déplacements professionnels et les missions internationales font partie du quotidien de Sodexo. Citons par exemple une responsable d'entreprise promue à un poste clé à Singapour. En raison des différences de législation LGBT, cette personne a dû sérieusement réfléchir aux conséquences que ce changement de carrière pourrait avoir sur sa famille et sur la capacité de celle-ci à l'accompagner. Ce sont des situations comme celles-ci qui sont à l'origine de la création du Guide de ressources LGBT.

Le guide contient des informations et des ressources concernant la législation, la façon d'entrer en contact avec les instances PRIDE locales et d'autres partenaires, ainsi que des sites de soutien internationaux et locaux (lorsque la loi les autorise). De plus, le guide identifie les procédés et les pratiques exemplaires de différents pays pouvant être mises en œuvre localement.

Le Guide de ressources LGBT de Sodexo

a été cité comme un outil professionnel de grande qualité par le magazine européen *Horizon Magazine*.



LES 5 DIMENSIONS DE LA DIVERSITÉ

SITUATION DE HANDICAP

BONNES PRATIQUES

Une campagne mondiale **sur la santé mentale**

Notre proposition pour la qualité de vie commence par la garantie d'un environnement de travail sûr et sain, ayant un impact positif sur l'efficacité opérationnelle.

En 2018, Sodexo a lancé sa campagne « Open Our Minds » (ouvrons notre esprit) afin de promouvoir l'importance de la santé mentale et du bien-être au travail. Cette campagne a pour objectifs de sensibiliser à travers des faits et des informations sur les idées reçues, d'améliorer l'inclusion, de fournir des ressources utiles et de créer le dialogue autour de la santé mentale.



Basée sur la campagne de l'année précédente, « Open Our Minds » a été lancée le 10 octobre dans le cadre de la journée mondiale de la santé mentale. Elle propose

des ressources, telles qu'un article contenant des conseils pour prendre soin de la santé mentale et du bien-être au travail, ainsi qu'une vidéo d'environ deux minutes illustrant pourquoi la question de la santé mentale est essentielle pour les collaborateurs comme pour les entreprises.



La charte du Réseau mondial Entreprises et handicap **de l'Organisation internationale du travail (OIT)**

Engagé pour que 100 % des collaborateurs aient accès aux programmes pour personnes en situation de handicap d'ici 2025, Sodexo s'est associé au Réseau mondial Entreprises et handicap (GBDN) de l'OIT.

La mission de ce réseau est de sensibiliser sur la relation positive entre l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail et la réussite de l'entreprise.

Sodexo avait déjà signé le 29 juin 2016 la Charte de l'Organisation internationale du travail sur l'inclusion du handicap.

Le GBDN de l'OIT est un réseau unique dirigé par des employeurs et composé de multinationales parmi lesquelles Sodexo, Accenture, Atos, Cap Gemini et IBM, des réseaux nationaux Entreprises et handicap, ainsi que des associations à but non lucratif qui travaillent ensemble pour promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap au travail.

Au fil des années, le réseau a organisé des réunions et développé des outils à destination des employeurs afin de répondre spécifiquement aux questions portant sur l'embauche de collaborateurs en situation de handicap, les avantages d'une équipe mixte incluant des personnes en situation de handicap, et sur la façon dont le secteur privé ainsi que les organisations patronales peuvent jouer un rôle plus actif dans la promotion de l'inclusion du handicap et communiquer sur cette inclusion.

Construire des lieux de travail inclusifs en Inde

Sodexo Services sur Site en Inde est à l'origine de nombreux projets avec d'importants clients visant à créer des opportunités d'emploi pour les personnes en situation de handicap et à collaborer pour créer des lieux de travail inclusifs sur les sites des clients.

1. Lafarge – ACC :

Sodexo et ses ONG partenaires ont uni leurs efforts pour proposer des stages à des personnes souffrant de déficiences cognitives et ainsi les former à l'obtention de compétences dans le secteur de l'entretien. Sodexo a embauché trois des huit stagiaires qui travaillent actuellement dans l'équipe ACC – Sodexo.

2. Hindustan Unilever LTD (HUL):

Sodexo a fait appel à l'équipe HUL Diffability (inclusion des personnes ayant des aptitudes différentes) pour sensibiliser et embaucher trois personnes en situation de handicap à Mumbai. Sodexo et Unilever poursuivront leur partenariat et leurs efforts dans les années à venir pour recruter des collaborateurs en situation de handicap.

3. Google :

Google et Sodexo ont entamé des discussions centrées sur l'inclusion dès le début de leur relation commerciale. L'équipe Sodexo Hyderabad a recruté huit personnes en situation de handicap, un chiffre qu'elle souhaite voir évoluer pour atteindre douze collaborateurs en situation de handicap dans l'année à venir.

4. Novartis :

Sodexo est régulièrement en contact avec l'équipe Novartis Hyderabad afin de mettre en place des initiatives en faveur de la Diversité et de l'Inclusion sur leurs sites. Rishi Gour, Président de Sodexo Inde, a été invité à un événement sponsorisé par Novartis, l'association de l'industrie indienne NASSCOM (National Association of Software and Services Companies) à Hyderabad au cours duquel il a partagé les pratiques exemplaires adoptées pour l'inclusion de talents différents sur les sites Sodexo.



Grâce à ses efforts, Sodexo Inde s'est engagé avec ses clients dans plus de dix projets, tirant profit de la diversité et de l'inclusion comme élément différenciateur et recrutant ainsi des talents issus de cette diversité.



LES 5 DIMENSIONS DE LA DIVERSITÉ

SITUATION DE HANDICAP

BONNES PRATIQUES

Le partenariat Sodexo/SENAC au Brésil

Sodexo Brésil a réalisé des avancées significatives afin d'atteindre son objectif d'employer 5% de personnes en situation de handicap parmi son personnel. Puisque la législation de ce pays impose que les entreprises emploient un quota de collaborateurs en situation de handicap, les efforts de Sodexo dans ce domaine arrivent à point nommé.

En mars 2018, Sodexo a lancé au Brésil son atelier « Esprit d'inclusion » et sensibilisé 70 managers et autres participants à la question du handicap. Afin que cet atelier soit encore plus inclusif, Sodexo avait convié à ces sessions de jeunes apprentis en situation de handicap du SENAC, un établissement éducatif brésilien à but non lucratif qui soutient les professionnels entrant sur le marché du travail. Ainsi, Sodexo a augmenté son embauche de personnes en situation de handicap de 87 % par rapport à l'année précédente, avec un total de 1 068 collaborateurs en situation de handicap en août 2018.

« De telles activités permettent à nos jeunes de mieux se connaître, mais elles nous donnent également à tous l'occasion de réfléchir à nos objectifs et au besoin urgent de construire une société plus humaine, fondée sur l'empathie et le respect de l'autre. »

AMANDA LEPPA AND MARCIO OLIVIERA
Communauté SENAC d'enseignement professionnel



« J'ai vraiment apprécié participer à l'atelier Esprit d'inclusion. Cet atelier m'a été très utile et a permis de mener une profonde réflexion sur notre attitude, les difficultés que nous rencontrons et la façon de les surmonter. »

LUCAS SCHERER
Développement humain et organisationnel



« Merci pour cette expérience inspirante qui nous motive à faire davantage, là où personne ne pensait que c'était encore possible ! Les jeunes apprentis ont mis tout leur cœur à participer, ce qui m'a énormément touché ! »

GRAZIELA PEREIRA MAYER
Responsable financier Service aux Opérations

L'initiative « 1ère chance, faisons bouger l'emploi » en France

Organisée par BFM Business et Le Bon Coin, l'initiative « 1ère chance, faisons bouger l'emploi » se concentre sur le recrutement et l'intégration des jeunes, plus particulièrement ceux en situation de handicap, sur le marché du travail français. Chaque année, 15 initiatives exemplaires menées par des entreprises mobilisées pour le recrutement des jeunes sont mises en avant.



En 2018, Sodexo France a été invité par BFM Business TV pour évoquer l'histoire d'Amin Ben Touati, un jeune homme de 20 ans souffrant d'une déficience psychologique qui a été accompagné pendant quatre mois en tant que participant de la JOB académie. À l'issue de son programme d'accompagnement, Amin a fait le choix de suivre un apprentissage sur un site Sodexo afin de l'aider à obtenir son diplôme de chef. Il a ainsi décroché son Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) en juin 2018 et il est actuellement en cours de recrutement pour un poste de chef junior.

Ayant pour objectif de sensibiliser, de susciter l'engagement, le développement et l'accompagnement dans les échelons supérieurs, l'initiative « 1ère chance, faisons bouger l'emploi » rappelle l'importance d'offrir aux jeunes et aux personnes en situation de handicap un emploi rémunéré, tout en aidant Sodexo France à atteindre son objectif : employer au minimum 1 200 travailleurs en situation de handicap à l'horizon 2020.

Avancer dans l'inclusion du handicap au Royaume-Uni

Tout au long de l'année 2018, Sodexo Royaume-Uni et Irlande a fait de l'inclusion du handicap l'une de ses priorités, avec de nombreuses actions mises en place au niveau des collaborateurs et en partenariat avec ses clients. Ces efforts ont été soulignés en juin lorsque Sodexo a atteint le statut de Leader dans le programme « Disability Confident » du gouvernement du Royaume-Uni en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap.

L'un des éléments clés de l'accréditation est de faire preuve de leadership, mais aussi de remettre en cause le statu quo et de partager des pratiques exemplaires. Pour atteindre ces objectifs, Sodexo a poursuivi son partenariat avec des organisations extérieures telles que Ways into Work et des clients, à l'image de Johnson & Johnson, Glaxo Smith Kline et Nuffield Health, dans le but d'aider les personnes en situation de handicap à acquérir des compétences professionnelles et à décrocher un emploi.

CI-DESSOUS DES ACTIONS RÉALISÉES AU COURS DES 18 DERNIERS MOIS :

- Lancement d'une politique et d'un processus d'ajustement/adaptation raisonnable à l'échelle de l'entreprise afin de permettre aux collaborateurs de formuler des demandes tout en aidant leurs supérieurs hiérarchiques
- L'accessibilité aux informations sur le site Internet de recrutement, et le lancement d'une adresse e-mail dédiée afin d'épauler les candidats lors du processus de candidature
- Une campagne de sensibilisation globale à l'occasion de la journée internationale des personnes en situation de handicap proposée par les Nations Unies le 3 décembre. Partagée avec nos clients partenaires, cette campagne se composait d'histoires personnelles de nos collaborateurs, de webinaires, de blogs et de podcasts sur les handicaps invisibles et la santé mentale.



MEGAN HORSBURGH
Directrice, Diversité et Inclusion, Royaume-Uni & Irlande, Présidente du Groupe de travail mondial pour la dimension Situation de Handicap



LES 5 DIMENSIONS DE LA DIVERSITÉ

CULTURES ET ORIGINES

BONNES PRATIQUES

La Fondation Tent

Fondé par Hamdi Ulukaya, PDG de Chobani, le Tent Partnership for Refugees mobilise le secteur privé à travers un réseau de plus de 100 entreprises situées dans 34 pays, dont l'objectif est d'améliorer la vie et les moyens de subsistance de plus de 25 millions de réfugiés ayant été forcés de quitter leur pays d'origine.

En partenariat avec la Fondation Tent, les entreprises locales et les principaux organismes gouvernementaux, Sodexo s'engage, d'ici 2020, à embaucher 300 réfugiés en droit de travailler dans un minimum de quatre pays (Brésil, Canada, Suède et États-Unis). Les réfugiés rencontrent souvent des difficultés pour trouver un emploi dans leurs nouvelles communautés, ce qui fragilise leur intégration et leur capacité à subvenir à leurs besoins. En leur offrant ces opportunités d'emploi, Sodexo les aide à devenir indépendants financièrement et à améliorer leur qualité de vie, tout en enrichissant ses propres équipes.

« La crise mondiale des réfugiés ne peut être entièrement solutionnée par les ONG et les gouvernements. Aujourd'hui plus que jamais, les entreprises doivent intervenir et passer à l'action. Ce n'est pas un choix, c'est un devoir »

HAMDI ULUKAYA
Fondateur du Tent Partnership for Refugees



Initiative « Empowering Refugees » au Brésil

Depuis 2015, Sodexo travaille avec la communauté des réfugiés au Brésil grâce à l'initiative "Empowering Refugees" dans le cadre d'un partenariat signé avec le Pacte Mondial des Nations Unies et l'ONU Femmes.

À FIN 2018, LE BRÉSIL AVAIT EMBAUCHÉ
88 RÉFUGIÉS
à différents postes partout dans le pays.

Le programme de stage pour « nouveaux arrivants » en Suède

En mars 2017, Sodexo Suède a déclaré apporter son soutien au 100 Club, une nouvelle initiative créée par le gouvernement afin d'inciter les entreprises à proposer aux « nouveaux arrivants » des stages et des opportunités d'emploi. Les personnes disposant d'un titre de séjour et répondant aux exigences du poste se voient offrir l'opportunité d'entrer sur le marché du travail, de développer leurs compétences, d'interagir avec les Suédois et d'apprendre la langue du pays.

Depuis, les efforts menés ont donné lieu à au moins deux exemples remarquables de collaborateurs qui n'auraient peut-être pas pu intégrer l'entreprise sans ce formidable programme.

HASSAN HAMDAN – Responsable comptabilité et planification financière & Soutien régional en lien avec le groupe

Hassan a construit une équipe dont il est aujourd'hui le manager en recrutant des candidats à fort potentiel qui selon lui « apporteront une valeur ajoutée et aideront l'entreprise à se développer. »



ALA'A HAMDAN – Administrateur et Responsable de projet

Au cours de son stage, Ala'a a accompli des tâches administratives et assisté le responsable des Ressources humaines ainsi que les chefs de service. Cette expérience l'a aidé à maîtriser les rudiments du suédois, une langue qu'il continue d'apprendre aujourd'hui. Ala'a se réjouit de travailler dans un « environnement amical et familial, composé de collègues exceptionnels et de responsables encourageants et ouverts aux recommandations. »

Grâce à ce programme, Sodexo Suède a pu offrir des opportunités d'emploi et transformer la vie de

200 stagiaires, 61 d'entre eux ayant ensuite intégré l'entreprise à des postes permanents.

Afin de souligner ses efforts, Sodexo Services sur Site au Brésil a fait l'objet d'un entretien le 13 mai 2018 dans l'un des principaux journaux brésiliens, O Estado de Sao Paulo, l'occasion de mettre en lumière l'embauche de femmes réfugiées et migrantes à différents postes dans tout le pays.

Sylvie Mutiene, une réceptionniste ayant intégré Sodexo Brésil début 2018, a été interviewée pour cet article. Sylvie a quitté la République démocratique du Congo pour atterrir au Brésil. Elle souhaitait initialement rejoindre le Canada, mais lorsqu'elle a réalisé qu'elle était arrivée au Brésil, elle a décidé de tirer profit de cette situation... ce qu'elle a réussi à

faire ! Avocate dans son pays d'origine, Sylvie parle plusieurs langues (l'anglais, le français, le portugais et le lingala, la langue de son pays d'origine).

Lilian Rauld-Campos, Responsable diversité et inclusion pour Sodexo Services sur Site au Brésil a déclaré : « La diversité est une source d'innovation pour l'entreprise et permet aux collaborateurs de découvrir des cultures différentes de la leur. » Et d'ajouter : « La gratitude dont les réfugiés font preuve dans leur travail motive également les personnes autour d'eux. Leur implication est contagieuse, ce qui constitue un fantastique atout pour l'entreprise. »





LES 5 DIMENSIONS DE LA DIVERSITÉ

GÉNÉRATIONS BONNES PRATIQUES

Groupes de réflexion sur les femmes de moins de 30 ans

Entre mars 2017 et fin 2018, SoTogether (le Comité Consultatif sur la mixité hommes-femmes de Sodexo) a étudié l'engagement des femmes et des hommes chez Sodexo selon différents critères de diversité, et plus particulièrement d'un point de vue générationnel. Selon le sondage 2016 sur l'engagement au niveau mondial, les femmes managers de moins de 30 ans constituaient le groupe démographique le moins engagé en comparaison avec les femmes des autres tranches d'âge, et elles étaient moins engagées que leurs homologues masculins dans sept des zones de Sodexo à l'échelle mondiale. SoTogether a donc créé un groupe de réflexion afin de mieux comprendre les enjeux derrière les moteurs d'engagement pour les femmes managers de moins de 30 ans chez Sodexo.

Les recherches et les résultats de ce sondage ont permis de mettre en avant cinq moteurs d'engagement :

- (1) l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle,**
- (2) la reconnaissance,**
- (3) l'égalité de salaire,**
- (4) la communication/le feedback et**
- (5) l'apprentissage, la formation et le développement.**



À FIN 2018, LE BRÉSIL, LA FRANCE, L'EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE AVAIENT CONDUIT 38 GROUPES DE RÉFLEXION AVEC

**UN TOTAL DE
291 PARTICIPANTS.**

SODEXO CONTINUERA SON APPROCHE PROACTIVE ET SES EFFORTS AFIN DE RÉPONDRE AUX BESOINS DE SES COLLABORATEURS EN CONSTANTE AUGMENTATION ET COMPOSÉ DE DIFFÉRENTES GÉNÉRATIONS.

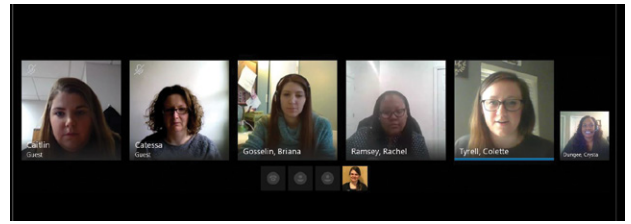
TÉMOIGNAGES D'EMPLOYÉES :

« DES RÉUNIONS FRÉQUENTES, À L'IMAGE DE CELLE-CI, AUGMENTENT NOTRE ENGAGEMENT CAR ELLES NOUS MOTIVENT À NOUS IMPLIQUER AU SEIN DE L'ENTREPRISE. »



« CHEZ SODEXO, JE SUIS TRAITÉE DE FAÇON PROFESSIONNELLE. MON POSTE M'OFFRE LA LIBERTÉ DE PRENDRE DES DÉCISIONS, UNE GRANDE FLEXIBILITÉ ET DE L'AIDE LORSQUE CELA EST NÉCESSAIRE. »

« CHEZ SODEXO, J'AI LA POSSIBILITÉ D'APPRENDRE ET D'ÉVOLUER. »



Les cercles de tutorat **pour jeunes femmes**

Suite aux groupes de réflexion portant sur les femmes de moins de 30 ans, Sodexo États-Unis a lancé à l'automne 2018 le cercle de tutorat « Young Women of Sodexo ». Ce groupe de travail menée par des jeunes femmes propose un espace de collaboration fondé sur les compétences et à destination de tous les secteurs de l'entreprise. Composé de neuf femmes issues de la génération Y, ce groupe petit mais influent se réunit tous les mois pour s'encourager, se stimuler et se soutenir dans la carrière respective de ses membres.

Ce groupe travaille sur un module issu du livre de Julie Reisler « Get a PhD In You: Business Edition ». Cet ouvrage explique aux responsables comment évaluer et tirer profit au travail de leurs forces et talents uniques. Grâce à la magie de Skype, les membres du groupe ont la possibilité de se voir chaque mois et d'échanger autour de leur vision, leur communication, leur prise de risque et plus simplement leur parcours managérial. Les membres de ce groupe enthousiaste ont d'ores et déjà réussi à créer des liens forts au travers de leurs différents défis et expériences, et nous pensons lancer d'autres cercles à l'avenir afin de répondre aux besoins générationnels.

PRIX ET RECONNAISSANCES



CEO **ACTION** FOR DIVERSITY & INCLUSION



100 BEST COMPANIES FOR WOMEN



www.sodexo.com

