

Comment la diversité au sein de Sodexo Canada aide l'entreprise à l'interne et à l'externe

De nombreuses entreprises éprouvent beaucoup de difficultés à pourvoir des postes professionnels et de gestion. Heureusement pour Sodexo Canada, une candidate hautement compétente et qualifiée a retenu l'attention de l'entreprise grâce à son réseau d'informateurs lorsqu'elle était à la recherche d'un nouveau directeur des communications en 2017.

Pour être un solide employé professionnel ou de gestion, vous devez penser rapidement, exprimer des idées clairement et bien composer avec le stress. Il faut un ensemble unique de compétence afin de pouvoir prendre des décisions rapidement pouvant avoir une incidence sur la réputation d'une entreprise et de créer des plans complexes pour bâtir la marque d'une entreprise.

L'histoire de Sodexo

Sodexo fournit des soutiens et services de restauration et de gestion des installations sur place, ce qui inclut la préparation des aliments et des services d'entretien ainsi que des soutiens personnels et administratifs. Les clients de Sodexo incluent les installations organisationnelles, les hôpitaux, les écoles et les usines de fabrication.

Même si les activités dans le secteur des services organisationnels et institutionnels sont chargées, le secteur compte actuellement un important volume de postes à pourvoir dans la province. De nombreuses firmes du secteur font face à un urgent besoin de trouver, embaucher et retenir les talents appropriés. Pourvoir des milliers de postes vacants constitue un défi d'affaires de taille pour Sodexo et de nombreuses autres entreprises du genre.

Au cours de la quête de Sodexo pour trouver un nouveau directeur des communications, Anna-Karina — l'impressionnante candidate dont l'entreprise avait entendu parler — répondait aux principales exigences : elle maîtrise l'anglais et le français, et possède une expertise en communications organisationnelles internes et externes. Les dirigeants de Sodexo ont demandé à Anna-Karina de postuler, ce qu'elle a fait. Le reste est une histoire connue.

Comment une employée contribue à apporter de nombreux changements positifs

Anna-Karina excelle à titre de directrice des communications chez Sodexo Canada. Experte en diversité et inclusion, elle a contribué à rendre les communications organisationnelles de Sodexo plus accessibles au Canada et à l'échelle mondiale. Elle-même est en situation de handicap en raison d'un trouble neurologique acquis.

Défenseure primée des problèmes que vivent les personnes handicapées, Anna-Karina est souvent interviewée par les médias et les chercheurs. Au cours de ces entrevues, elle s'identifie comme étant une employée de Sodexo. Cette visibilité médiatique sensibilise les gens à l'importance des problèmes que vivent les personnes handicapées, mais contribue également à renforcer le rôle de Sodexo en tant qu'employeur inclusif partout au pays.

Et il s'agit d'un rôle qu'il vaut tout à fait la peine de renforcer. En 2019, l'entreprise a été élue parmi les Meilleurs employeurs pour la diversité au Canada pour la septième année consécutive. Les dirigeants de l'entreprise sont souvent invités à participer à des forums et à des groupes consultatifs à l'échelle locale et nationale. De plus, de nombreux clients optent pour travailler avec Sodexo parce qu'ils sont impressionnés par son leadership en matière de diversité et aiment ses conseils sur la façon d'améliorer leurs propres initiatives de diversité et d'inclusion.

Au sein de Sodexo Canada, il n'a fallu que quelques changements minimes pour s'assurer de répondre aux besoins d'Anna-Karina en matière d'accessibilité pour le poste. Par exemple, on a fourni à Anna-Karina un ordinateur Apple plutôt qu'un PC, puisque l'ordinateur Apple possédait plusieurs fonctionnalités d'accessibilité intégrées dont elle se sert. Cette mesure peu coûteuse a entraîné des avantages élargis, et a été une solution de rechange TI efficace dont d'autres employés ont également profité.

Mythe : les modifications apportées au milieu de travail sont toujours onéreuses

De nombreux employeurs croient encore qu'il est coûteux d'apporter des changements au milieu de travail afin d'aider les employés handicapés. Toutefois, les recherches démontrent que plus du tiers des ajustements ne nécessitent en moyenne qu'un investissement unique de 500 \$. Et 30 % des personnes handicapées n'ont besoin d'aucune modification du milieu de travail.

Et pour la plupart des employés qui ont besoin de modifications, il s'agit uniquement de changements mineurs. Les ajustements les plus courants sont des heures de travail modifiées et une redéfinition des tâches pour améliorer la productivité et la satisfaction au travail. De nombreux milieux de travail ont déjà commencé à mettre ces façons de faire en pratique.

Ce fut le cas avec Anna-Karina chez Sodexo. La plupart des aspects qui l'aident au travail — par exemple travailler parfois à partir d'autres endroits — faisaient déjà partie de la politique en milieu de travail de Sodexo.

En embauchant plusieurs personnes handicapées qualifiées et compétentes, Sodexo réussit à trouver et à embaucher les meilleurs talents en une période de nombreux postes à pourvoir dans le secteur des services et soutiens. En bâtissant et maintenant

un milieu inclusif, l'entreprise augmente son avantage concurrentiel, sa capacité à innover et sa réputation à titre de meilleur employeur.

Des chiffres à connaître : secteur des services organisationnels et institutionnels

Ce vaste secteur est composé d'entreprises qui fournissent des services de soutien aux entreprises et institutions, par exemple exploiter et doter la préparation d'aliments et la livraison, ainsi que des services d'entretien et de maintenance.

Selon les statistiques sur le marché du travail et l'information du gouvernement de l'Ontario, on prévoit d'importantes ouvertures de postes dans le secteur des services organisationnels et institutionnels de 2017 à 2021. Ceci comprend jusqu'à 20 000 postes de serveurs au comptoir de service alimentaire, aides de cuisine et services connexes à pourvoir. De plus, jusqu'à 20 000 postes de concierges, préposés à l'entretien et surveillants d'immeubles seront à pourvoir. Et jusqu'à 15 000 emplois de personnel de soutien administratif général seront à pourvoir.