



Diversité et inclusion : stratégie

2018-2021

En tant que banque de l'UE, la BEI adhère à la devise de l'Union européenne « *Unie dans la diversité* » et nous valorisons la diversité et l'inclusion, car selon nous ces valeurs sont positives pour notre personnel et pour notre activité. Nous avons réalisé d'importantes avancées ces dix dernières années et nous nous efforçons de combler les lacunes restantes avec notre troisième stratégie en matière de diversité et d'inclusion.

Nous aborderons la question de l'équilibre hommes-femmes à différents niveaux de l'organisation et favoriserons un environnement innovant, où tous les collègues pourront donner le meilleur d'eux-mêmes, nous aidant ainsi à améliorer notre performance et à être un employeur de choix.

« La stratégie de la Banque relative à la diversité et l'inclusion pour la période 2018-2021 s'inscrit dans le cadre d'un engagement clair et continu d'amélioration et de mise en place de meilleures pratiques en matière de leadership. Nous prôtons cette stratégie non seulement en raison des avantages indéniables qu'elle procure à notre activité, mais aussi parce qu'elle enrichit notre environnement, ce que nous apprécions tout particulièrement. Notre succès repose sur chacun d'entre nous : nous devons en effet adopter des comportements qui favorisent une atmosphère de travail qui intègre totalement cette dimension. Dans les années à venir, tous les managers devront répondre de la réalisation d'objectifs ambitieux dans le domaine de la diversité et de l'inclusion. »

Werner Hoyer
Président de la Banque européenne d'investissement



Après une analyse approfondie, nous avons identifié trois grandes priorités : **protection, impact et investissement.**

Protection

Nous luttons contre la discrimination et l'inégalité de traitement fondées sur l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'origine raciale ou ethnique. Nous intégrons constamment la diversité et l'inclusion dans nos règles, nos politiques et nos procédures afin d'assurer des conditions de concurrence équitables en matière de recrutement, de rémunération et de promotion.

De plus, nous offrons un ensemble complet d'avantages à notre personnel comme des horaires flexibles, du télétravail et des congés parentaux.

Contrôles et équilibres

- Code de conduite
- Règlement du personnel
- Orientations concernant les bonnes pratiques à l'égard du handicap sur le lieu de travail
- Lignes directrices concernant la mobilité interne
- Pratiques de recrutement
- Comité paritaire pour l'égalité des chances (COPEC)



Impact

L'inclusion est ce qui permet à des collègues aux profils divers d'exprimer leur personnalité tout entière au travail et de tirer le meilleur parti de leurs capacités. L'objectif est d'enrichir la dynamique de groupe, de renforcer la complémentarité des compétences et de libérer l'initiative individuelle pour favoriser la prise de décision, les résultats opérationnels et la santé organisationnelle.

Les réponses recueillies dans le cadre de l'enquête annuelle auprès du personnel indiquent que nous pourrions valoriser davantage la diversité et nous montrer plus inclusifs. Même si nous nous ancrions déjà la diversité et l'inclusion dans les compétences managériales, les objectifs de gestion du personnel et l'offre de formation, nous voulons faire évoluer les comportements et les mentalités pour ouvrir la voie à un mode de gestion plus inclusif et pour éviter les biais inconscients.

« L'inclusion et la compétitivité se complètent et se renforcent mutuellement. Conjointement, elles nous permettent d'assurer une croissance durable pour tous nos collègues, emprunteurs, investisseurs et instances dirigeantes. Je suis fier de travailler pour une organisation qui considère que l'inclusion a une influence positive sur les résultats opérationnels et la santé organisationnelle. »

Alexander Stubb

Vice-président de la BEI chargé de la diversité et de l'inclusion



Investissement

Notre volonté de garantir que tous les collègues atteignent leur potentiel maximal se traduit non seulement par le développement du savoir-faire des employés actuels, mais aussi par le recrutement de candidats dont les capacités, les qualifications et les modes de pensée apportent par leur diversité une meilleure complémentarité aux équipes existantes.

Il n'y a actuellement pas suffisamment de femmes dans la réserve de collègues susceptibles d'accéder à des postes de haut niveau. S'il n'est pas traité, ce problème affectera à l'avenir l'équilibre entre hommes et femmes. C'est pourquoi l'une de nos principales priorités sera d'augmenter le nombre de femmes à des postes spécialisés et à des fonctions de direction.

Cultiver les talents de l'intérieur

Nous tenterons d'orienter les collègues vers les activités où leur impact sera le plus fort, en encourageant ceux en mesure de perfectionner leurs capacités et leurs compétences afin d'assumer des responsabilités nouvelles ou plus grandes.

Investir dans les talents externes

Notre analyse a aussi mis en évidence le besoin de s'attaquer à la question de la diversité hommes-femmes dans les recrutements externes et plus spécifiquement la proportion de femmes recrutées à des postes d'experts et celle d'hommes embauchés aux postes administratifs.

De plus, nous contrôlerons l'équilibre des nationalités lors du recrutement et dans l'effectif total, et continuerons à embaucher des collègues présentant un handicap et à inclure d'autres groupes sous-représentés.

« Les employés qui se complètent de par leurs compétences, qualifications, parcours et modes de pensées différents constituent des équipes qui travaillent en tirant le meilleur parti de leurs capacités. Nos managers doivent faire figure d'exemple en favorisant et en adoptant la diversité et l'inclusion, incitant ainsi tous les collègues à profiter de toute la palette de leurs talents. »

Cheryl Fisher

Directrice générale et chef du personnel de la BEI

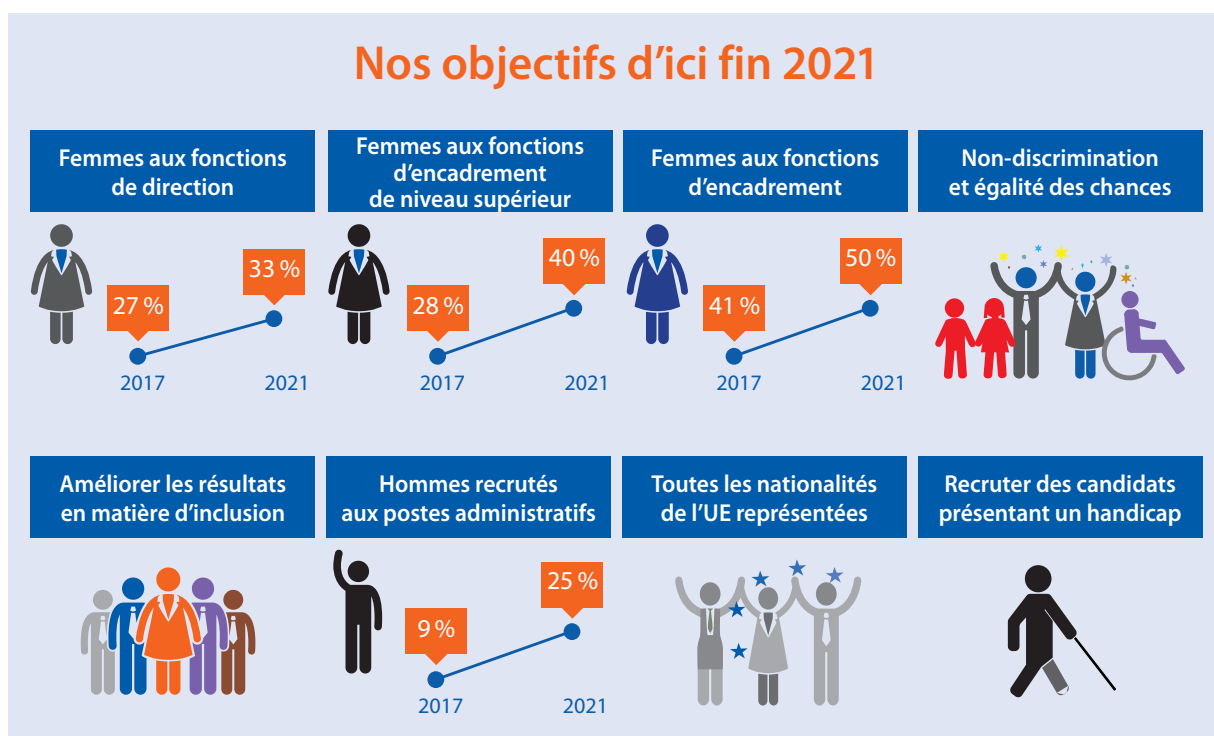


Un axe transversal appuiera toutes les actions entreprises dans le cadre des trois grandes priorités :

Réalisation

« Ce qui peut être mesuré peut être accompli ». Un travail sera engagé avec tous les managers pour fixer des objectifs dont ils devront répondre et nous suivrons les progrès grâce à un tableau de bord pour l'ensemble de la Banque. Nous mettrons en place un cadre de gouvernance, informerons le Comité de direction et le Conseil d'administration de façon régulière et publierons un rapport annuel sur la diversité et l'inclusion.

Nous comptons sur tous les managers pour contribuer à la réalisation des objectifs globaux et soutenir activement notre stratégie.



La banque de l'UE

Banque européenne d'investissement
98-100, boulevard Konrad Adenauer
L-2950 Luxembourg
☎ +352 4379-1
☎ +352 437704
www.bei.org

Bureau d'information
☎ +352 4379-22000
☎ +352 4379-62000
✉ info@eib.org

Suivez-nous

