

MERCI DE NOUS FAIRE CONFIANCE À TRAVERS vos retours !

Merci à tous ceux qui ont participé à l'enquête sur la culture « Every Voice Matters » (chaque voix compte). Nous vous sommes profondément reconnaissants de nous avoir fait part de ce que vous appréciez dans le fait de travailler chez BW, ainsi que de vos retours attentifs et constructifs sur les défis auxquels vous êtes confrontés. Pour la première fois dans notre histoire, nous disposons désormais d'une base culturelle objective pour nous aider à faire de notre culture - et de votre expérience chez BW - ce qu'elle peut être de mieux ! Voici un aperçu général des résultats et des prochaines étapes.

UNE GRANDE VARIÉTÉ DE VOIX

✓ 6 761 COLLABORATEURS ONT RÉPONDU (TAUX DE RÉPONSE DE 75 %, SOIT 15 % DE PLUS QUE LES TAUX DE RÉPONSE HABITUELS DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE)

11 LANGUES SÉLECTIONNÉES

PLUS DE 9 000 COMMENTAIRES OUVERTS REÇUS

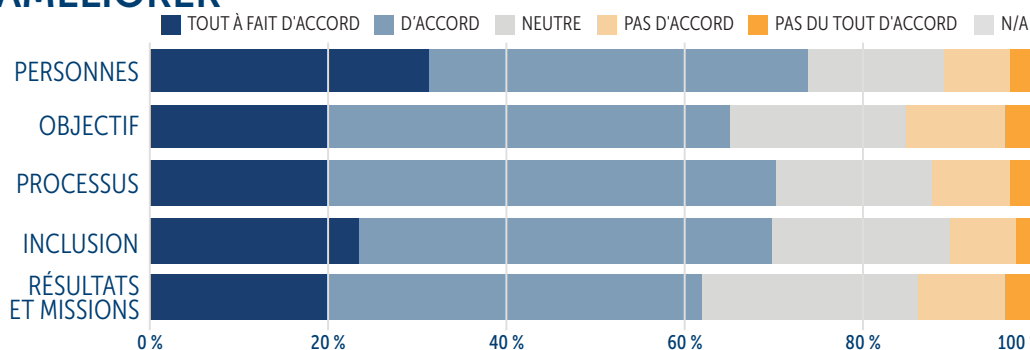
32 PAYS REPRÉSENTÉS

UNE BASE DE RÉFÉRENCE POUR S'AMÉLIORER

82%

DES COLLABORATEURS DE BW INTERROGÉS ESTIMENT QUE LEUR LEADER DIRECT SE SOUCIE D'EUX EN TANT QUE PERSONNE.

PLUS DE LA MOITIÉ DES RÉPONDANTS SONT TOUT À FAIT D'ACCORD AVEC CETTE AFFIRMATION. (À TITRE DE COMPARAISON, MOINS D'UN TRAVAILLEUR SUR QUATRE DANS UNE ENQUÊTE GALLUP DE 2022 ÉTAIT D'ACCORD AVEC CE PRINCIPE.)



SCORE DE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE DE CULTURE : 68,7%

NOTRE SCORE DE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE DE CULTURE EST-IL BON OU MAUVAIS ? Ni l'un ni l'autre. Il s'agit simplement d'un point de repère sur notre situation actuelle et d'une base à partir de laquelle nous pouvons nous améliorer. Nous faisons une grande promesse sur ce que devrait être le travail chez Barry-Wehmiller et nous pouvons toujours faire mieux pour tenir cette promesse. La catégorie « People » a obtenu le meilleur score, ce qui reflète la solidité des relations avec les personnes avec lesquelles vous travaillez le plus étroitement, à savoir votre équipe et votre leader direct.

CE QUE NOUS FAISONS BIEN



8 COLLABORATEURS SUR 10 SE SENTENT PRIS EN CHARGE, RESPECTÉS ET ÉCOUTÉS PAR LEURS LEADERS DIRECTS.



9 COLLABORATEURS SUR 10 SE SENTENT À L'AISE POUR DEMANDER DE L'AIDE AUX PERSONNES AVEC LESQUELLES ILS TRAVAILLENT.



8 COLLABORATEURS SUR 10 SE SENTENT EN SÉCURITÉ ET FONT CONFIANCE AUX PERSONNES AVEC LESQUELLES ILS TRAVAILLENT.



8 COLLABORATEURS SUR 10 SONT FIERS DES SERVICES QU'ILS FOURNISSENT, DES ÉQUIPEMENTS QU'ILS LIVRENT ET DE LEURS CONTRIBUTIONS PERSONNELLES QUI FONT LA DIFFÉRENCE POUR NOTRE ORGANISATION ET NOS CLIENTS.

COMMENTAIRES OUVERTS : Nombre d'entre eux exprimaient une appréciation à l'égard de notre culture centrée sur les personnes, une organisation stable et sûre leur permettant d'accomplir un travail stimulant, et des possibilités d'évolution.

CE QUE NOUS POUVONS AMÉLIORER



5 COLLABORATEURS SUR 10 ESTIMENT QUE LES FLUX DE TRAVAIL NE SONT PAS BIEN CONÇUS DANS LEUR DOMAINE ET QU'ILS N'ONT AUCUN MOYEN D'ÉLIMINER LES FRUSTRATIONS LIÉES À LEUR TRAVAIL.



6 COLLABORATEURS SUR 10 ESTIMENT QUE NOS POLITIQUES ET PRATIQUES CONTRIBUENT À UNE CULTURE PLUS INCLUSIVE.



5 COLLABORATEURS SUR 10 NE COMPRENNENT PAS L'IMPACT QUE NOUS AVONS SUR LEUR COMMUNAUTÉ, NI COMMENT NOUS INFLUENÇONS POSITIVEMENT LA VIE DES GENS.

COMMENTAIRES OUVERTS : Nombre d'entre eux portaient sur la difficulté à trouver une harmonie entre notre culture et nos résultats business, sur le désir d'une communication plus efficace concernant notre orientation et la manière dont nous y parvenons, et sur le décalage perçu entre certaines des valeurs de bw et ses politiques.

LES RÉSULTATS DES DIVISIONS PROVIENNENT DES LEADERS LOCAUX

Ce bref résumé peut ne pas refléter votre expérience personnelle, car la culture est locale et vécue à travers votre perception. Les leaders de votre entreprise partageront également (ou auront peut-être déjà partagé) des informations sur les résultats de votre division. Des informations sur les sessions d'écoute locales sont attendues afin de mieux comprendre les résultats de l'évaluation.

NOUS SOMMES ENGAGÉS À *changer*

Devenir une organisation où chacun se sente vraiment important est la responsabilité de tous. Cette enquête a constitué une première étape très importante. L'analyse et la planification de l'action viennent ensuite.

SESSIONS D'ÉCOUTE : Il est essentiel de clarifier les conclusions de l'évaluation par le biais de séances d'écoute afin d'éclairer la manière dont nous agissons sur la base des résultats de l'évaluation. Les sessions d'écoute sur l'inclusion sont déjà en cours et se poursuivront jusqu'au 28 avril. Des sessions d'écoute locales suivront.

PLANIFICATION DE L'ACTION : En mai, une session de deux jours avec les leaders de BW et les leaders des personnes de la plateforme est prévue pour commencer à élaborer des plans d'action au niveau du groupe et au niveau local. Peu de temps après, l'équipe de direction de BW se réunira pour consolider les plans d'action. La communication de bw et de votre division locale sur les plans d'action suivra peu après.