

Notre approche ^[1]

Direction stratégique et responsabilité

Depuis 2008, le Conseil mondial en diversité et inclusion (D&I) nous guide en cette matière chez Sandoz, et il aborde des sujets comme la diversification des talents, le renforcement d'une culture d'inclusion et l'identification des opportunités sur le marché pour servir des patients variés et ayant difficilement accès à des médicaments. Le Conseil mondial en D&I structure l'étude d'opportunité sur la diversité et il aide à faire avancer plusieurs de nos projets les plus importants en leadership, en recrutement, en formation, en mentorat et en diversité, autant à l'international que dans certains marchés locaux importants.

Pour maximiser le momentum créé par le Conseil mondial en D&I, nous avons formé un réseau de Conseils en D&I dans plusieurs de nos marchés majeurs. Ces conseils travaillent localement, avec le soutien des gestionnaires de leur pays, pour implanter diverses initiatives et pour s'assurer que nos pratiques avantagent les employés et les patients.

Pour mesurer nos progrès en matière de diversité, nous avons élaboré une carte de pointage mondiale ainsi que des cartes de pointage locales pour les pays, comprenant des cibles souhaitées, et les gestionnaires dans les pays sont responsables du succès de ces efforts.

Être le meilleur exige d'attirer les meilleurs

Notre vision est de devenir le chef de file dans les génériques en nourrissant un environnement favorisant l'inclusion et la performance élevée, et valorisant la diversité. Notre stratégie est d'utiliser comme un levier notre travail de recrutement partout au monde pour créer un bassin de candidats talentueux aux expériences très diversifiées, dans les 160 pays où nous sommes actifs. Attirer et conserver des talents variés nous procure un avantage concurrentiel important dans un contexte de quête mondiale pour les talents.

Outiller nos employés pour réaliser leur plein potentiel

Au-delà de vouloir les meilleurs employés, nous voulons également nous assurer que chacun d'entre eux reçoit l'encadrement et les ressources dont il a besoin pour réaliser son plein potentiel. Nous avons mis sur pied des initiatives de développement en leadership pour supporter nos associés dans leur parcours. En 2010, nous avons lancé l'Expérience de leadership Sandoz, qui offre de la formation continue en leadership pour préparer la prochaine génération de leaders. En 2011, nous avons également déployé le programme de leadership Women@Sandoz ^[2] qui vise à identifier et à développer notre bassin de talents féminins. Récemment, nous avons également fait l'annonce de notre nouveau réseau

d'employées, le Global Women in Leadership, qui offre aux femmes du soutien en développement de carrière à tous les niveaux et des outils pour tisser des relations professionnelles.

Renforcer une culture d'inclusion -une priorité d'entreprise et une responsabilité personnelle

Pour réaliser notre ambition d'offrir des médicaments à prix abordable et accessibles aux patients du monde entier, Sandoz a besoin de la participation de chaque employé. Par conséquent, nous attendons de chaque employé une participation dans le mentorat, le recrutement et le support envers les collègues. Tous les employés ont également une obligation de se traiter les uns les autres avec dignité et respect – du nouvel employé jusqu'au sommet hiérarchique. Pour ce faire, nous avons mis sur pied un programme inclusif de formation en leadership, qui met l'accent sur l'importance d'une gestion inclusive afin de bâtir et de maintenir notre culture de haute performance.

En plus de la formation, nous travaillons à mettre davantage en valeur et à prôner la diversité et l'inclusion dans nos infolettres trimestrielles sur la D&I, dans Connect, le magazine des employés, et lors de nos séances d'information mondiales. Depuis 2011, nous produisons un rapport annuel mondial sur la diversité et l'inclusion qui souligne nos programmes et initiatives de partout au monde. Enfin, depuis 2008, nous reconnaissons les réalisations en D&I avec les prix annuels D&I de Sandoz. Ces prix sont décernés à une équipe et à une personne ayant contribué de façon importante à favoriser un environnement qui se veut inclusif et diversifié.

Générer des résultats d'entreprise en mettant à profit la diversité sur le marché

En investissant des ressources pour mieux connaître nos groupes de patients et leurs besoins différents, Sandoz progresse dans la réalisation de sa mission de faciliter mondialement l'accès aux patients à des médicaments de grande qualité, à prix abordable. Les programmes de marketing locaux en D&I nous aident à toucher des populations de patients qu'une recherche de marché traditionnelle n'aurait pas identifiées autrement. À ce jour, nous avons développé des programmes en D&I dans les pays suivants : Autriche, Belgique, Brésil, Canada, Chine, Égypte, Allemagne, Inde, Italie, Russie, Slovénie, Afrique du Sud, Turquie et États-Unis.

Il est clair que nous détenons déjà les connaissances, les compétences et une envergure mondiale propices au succès. Maintenant, nous bâtissons une culture qui s'appuie sur le plus large spectre d'idées, d'expériences et de perspectives. Pour l'avenir, notre culture d'entreprise vise à affirmer pleinement sa diversité et à favoriser le succès de chaque membre de notre équipe. Cet engagement partagé fera réellement de Sandoz la meilleure entreprise qui soit.

Accordion Type:

Collapsible

Source URL: <https://www.sandoz.ca/fr/carrieres/diversite-et-inclusion/notre-approche>

Links

[1] <https://www.sandoz.ca/fr/carrieres/diversite-et-inclusion/notre-approche>

[2] <mailto:Women@Sandoz>