

Comment concevoir un programme de voyages d'affaires axé sur les personnes?

✈ DEPARTURES ✈					
11:40	BERLIN	BO	082B	CANCELLED	
12:00	KIEV	K8	005K	CANCELLED	
12:05	HONG KONG	H5	087H	CANCELLED	
13:00	DAKAR	D3	009D	CANCELLED	
13:30	NAIROBI	N8	072N	CANCELLED	
14:00	NEW YORK	N1	006N	CANCELLED	



**CORPORATE
TRAVELER™**
Powered by **melon**



Vous devez maintenant déterminer si la diversité, l'équité et l'inclusion font partie de votre politique de voyages.

Un milieu de travail diversifié et inclusif ne consiste pas seulement à recruter une main-d'œuvre diversifiée. Cela nécessite la recherche proactive de possibilités d'inclusion, d'en faire la promotion et de les mettre en œuvre dans toutes les activités, au quotidien. Cela comprend aussi des directives sur les voyages d'affaires.

Au cours des dernières années, nous avons assisté à de nombreux changements à l'échelle mondiale. Alors que les entreprises s'orientaient vers de nouvelles méthodes de travail, de nouveaux défis se présentaient à elles, assortis de nouvelles obligations relatives aux indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Avec les changements climatiques, l'Accord de Paris et la poursuite de la carboneutralité, l'indicateur de l'environnement est probablement celui que l'on comprend le mieux et dont on parle le plus. Mais l'indicateur social, qui comprend l'égalité d'emploi, la diversité et l'inclusion, est d'une importance capitale pour créer un milieu de travail favorable. Pour de nombreux millénariaux et les nouvelles générations qui arrivent sur le marché du travail, comme la génération Z, les initiatives d'une entreprise en matière de diversité, d'équité et d'inclusion peuvent être décisives.

L'enquête réalisée en 2018 par Deloitte sur les millénariaux a révélé que ces derniers (qui représenteront 75 % de la main-d'œuvre mondiale d'ici 2025) recherchent surtout des postes dans des entreprises qui donnent la priorité à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, et pensent que l'embauche de personnes d'horizons variés « permettra aux entreprises de travailler plus intelligemment et de façon plus significative, plus créative et d'être plus prospères ». La plupart des millénariaux croient fermement que l'inclusion de personnes d'ethnies différentes, ayant vécu des expériences différentes, dans des villes et des sociétés différentes représente la clé de l'innovation. Cela comprend la génération qui suit de près les millénariaux : la génération Z. Selon Forbes, « l'éthique, l'équité, la diversité et l'inclusion sont ce qui les motive et les intéresse ».

La diversité, l'équité et l'inclusion gagnent en popularité, et ce n'est pas près de s'atténuer.

Une nouvelle étude de McKinsey & Company montre qu'une culture d'inclusion devient rapidement un avantage concurrentiel pour attirer et retenir les meilleurs talents. Voici des données importantes :



Hausse de 47 % de la probabilité que les employés resteront au sein d'une organisation si elle est inclusive



Hausse de 90 % de la probabilité que les employés fassent un effort pour aider un collègue s'ils travaillent dans une organisation inclusive



Multiplication par 7 de la probabilité que les employés estiment que leur organisation est très performante si elle est inclusive

Si c'est bien fait, l'adoption d'un horaire variable de télétravail et l'aménagement de lieux de travail hybrides peuvent aider les entreprises à devenir plus diversifiées et plus inclusives. Un mode de travail et un horaire de travail sont des incitatifs pour les meilleurs candidats qui ne peuvent pas déménager, qui ont des responsabilités familiales ou personnelles, ou qui souffrent d'incapacités physiques et mentales.

La diversité en milieu de travail porte sur des éléments comme la race, le sexe, le groupe ethnique, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle et les incapacités mentales et physiques. Mais il ne s'agit pas seulement d'améliorer l'inclusion et les possibilités pour toutes les personnes. Il faut aussi répondre aux besoins et aux préférences uniques de votre équipe, notamment en gérant les éventuels risques ou défis auxquels elle est exposée au travail, ou lors de voyages d'affaires.

Selon Emese Graham, responsable, Diversité, Équité et Inclusion chez Flight Centre Travel Group, Amériques, une politique de voyages véritablement inclusive tient compte des besoins de chaque personne.



Chaque personne qui voyage est unique. Pour être efficace, une politique de voyages doit tenir compte des différences et non les ignorer. Elle doit être souple pour que les voyages soient plus faciles et plus sécuritaires.

Emese Graham,
responsable, Diversité, Équité et Inclusion
pour FCTG



Le rôle du gestionnaire de voyages

En tant que gestionnaire de voyages, vous avez un devoir de diligence. Vous devez prendre des mesures pour atténuer les risques ou les difficultés que peuvent rencontrer les personnes de cultures, d'origines ou d'identités différentes lorsqu'elles voyagent pour le travail.

En plus de pouvoir compter sur des politiques axées sur les personnes, le gestionnaire de voyages a un rôle à jouer dans la sélection de fournisseurs privilégiés qui favorisent l'inclusion afin que les employés soient à l'aise de traiter avec eux.

Que faire alors si vous souhaitez restructurer la politique de voyages de votre entreprise et l'harmoniser aux objectifs de votre organisation en matière d'inclusion, d'équité et de diversité? Voici trois mesures à prendre dès le départ pour que vos employés se sentent en sécurité et soutenus lorsqu'ils sont en déplacement.



Être à l'écoute

Vous ne pouvez pas créer un milieu diversifié et inclusif si vous ne comprenez pas d'abord comment votre programme de voyages est perçu par vos employés qui doivent se déplacer. Il vous est impossible de relever ces défis sans d'abord connaître les difficultés auxquelles font face les différentes communautés.

La meilleure façon d'aborder ces questions est de tirer parti des programmes existants, comme les groupes de ressources pour les employés (GRE). Ce sont souvent ces groupes qui comprennent le mieux les besoins des employés. Il est donc essentiel de les consulter avant d'apporter des changements.

Pour créer un programme de voyages réellement inclusif, il faut consulter les personnes qui se déplacent le plus souvent. Vous devez utiliser les expériences vécues par ces personnes pour orienter le processus décisionnel.



Collaborer avec les RH

Grâce à une politique de voyages bien conçue, les voyages d'affaires peuvent être simples, productifs et sécuritaires. Elle peut constituer un incitatif attrayant et permettre aux RH d'attirer et de conserver plus facilement des employés loyaux, mobilisés et très performants.

Faites participer votre équipe des RH dès le départ. Elle vous aidera à connaître l'opinion des employés sur l'inclusion, l'équité et la diversité, et à en tenir compte afin de remédier aux lacunes actuelles et de favoriser la mobilisation des employés. L'équipe des RH pourra aussi vous conseiller sur les meilleures façons de témoigner de l'empathie aux employés, dans le respect de la loi.



Réinventer les relations avec les fournisseurs

Comme notre monde ne cesse d'évoluer, il est de plus en plus important d'examiner en profondeur nos relations avec nos fournisseurs afin de promouvoir l'égalité en matière de voyage. Une récente enquête de la revue Business Travel News a révélé que près d'un tiers des acheteurs de voyages tiennent compte des questions de diversité et d'équité raciale pour créer leurs itinéraires.

« Nous pouvons tous contribuer à rendre notre secteur plus équitable en choisissant intelligemment les entreprises que nous soutenons. Le moment est toujours propice d'encourager les entreprises qui se soucient d'équité », explique Emese Graham.

Vous ne savez pas comment assurer la sécurité de votre main-d'œuvre diversifiée?



Les entreprises doivent tenir compte des besoins particuliers des personnes qui ont à se déplacer. Il faut tenir compte de facteurs comme la race et l'origine ethnique, l'identité et l'expression de genre, l'âge, l'orientation sexuelle et l'accessibilité pour les voyageurs souffrant d'une incapacité.

En faisant preuve de diligence appropriée, il est possible de créer un programme de voyages cohérent. Il faut d'abord évaluer les risques afin de connaître les dangers que les différents employés peuvent rencontrer lorsqu'ils se rendent dans d'autres pays. Votre politique de voyages doit tenir compte des différences géopolitiques et socioéconomiques, car dans certains pays, l'appartenance à un groupe ethnique ou à un genre, ou encore l'orientation sexuelle peut malheureusement augmenter la probabilité d'être victime de discrimination ou de violence.

Voici quelques éléments dont il faut tenir compte quand on évalue les risques pour les employés en déplacement.

Personnes LGBTQIA+

Dans de nombreuses régions du monde, les relations entre personnes de même sexe sont encore criminalisées. Ilga World (Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes) signale qu'il y a au moins 70 pays où ces relations sont illégales. La plupart de ces pays se trouvent en Asie et au Moyen-Orient.

L'expression du genre peut également constituer un facteur de risque dans certains pays. Si vous ne vous habillez pas conformément aux attentes correspondant au sexe qui vous a été assigné à la naissance, vous pouvez être arrêté.

C'est là qu'interviennent les gestionnaires de voyages :

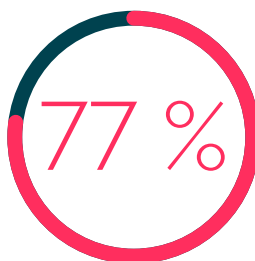
- Ils créent une politique de voyages qui précise les risques et propose des solutions afin que les personnes LGBTQIA+ puissent prendre des décisions éclairées en toute connaissance de cause.
- Ils renseignent les personnes en déplacement sur les lois locales. Les pays offrent différents degrés de protection. Ce qui est légal dans un pays peut ne pas l'être dans un autre.
- Ils s'assurent qu'il y a quelqu'un dans l'entreprise qui comprend ces questions pour que les personnes en déplacement se sentent en sécurité et soutenues sans avoir à divulguer leur orientation, si elles ne sont pas à l'aise de le faire.

Les femmes en voyage d'affaires

Des enquêtes menées par SAP Concur et par Wakefield Research ont révélé que 77 % des femmes ont fait l'objet de harcèlement ou de mauvais traitements lors de leurs déplacements. Les femmes sont souvent considérées comme des « cibles faciles » par les criminels, ce qui les rend plus susceptibles d'être victimes de délits mineurs ou d'agressions.

C'est là qu'interviennent les gestionnaires de voyages :

- Ils font des recherches sur la façon dont les femmes sont socialement perçues dans le pays qu'elles visitent, et les informent des coutumes et des lois, par exemple sur la façon dont elles doivent s'habiller et se comporter en public.
- Ils s'assurent que les femmes connaissent les façons sécuritaires de voyager en taxi, en transports publics, en conduisant leur propre véhicule, et qu'elles respectent les protocoles appropriés.



des femmes ont fait l'objet de harcèlement ou de mauvais traitements lors de leurs déplacements.



Vous ne savez pas comment assurer la sécurité de votre main-d'œuvre diversifiée?

Les personnes handicapées en déplacement

Les handicaps et certains problèmes de santé peuvent avoir une incidence sur les voyages d'affaires, mais ils ne doivent pas empêcher les personnes handicapées de se déplacer pour le travail.

C'est là qu'interviennent les gestionnaires de voyages :

- Ils apportent des modifications raisonnables aux politiques de voyages afin d'assurer le confort et la sécurité des personnes handicapées qui se déplacent.
- Dans le profil de la personne en voyage, ils signalent les exceptions à la politique de voyages.
- Ils préparent les autorisations préalables pour les personnes handicapées qui se déplacent.
- Ils évaluent les risques médicaux et les installations médicales à destination.

Profilage racial

Pour une personne de couleur, voyager pour affaires vers des destinations internationales peut présenter des difficultés. Malheureusement, le concept de profilage racial est encore une réalité. Aussi, plusieurs minorités religieuses sont régulièrement victimes d'amalgame de différents stéréotypes, de présomptions et d'opinions négatives.

C'est là qu'interviennent les gestionnaires de voyages :

- Ils créent une politique de voyages qui présente les risques et propose des solutions afin que les personnes qui voyagent puissent prendre des décisions éclairées sur la façon de rester en sécurité lors de leurs déplacements.
- Ils veillent à ce que quelqu'un dans l'entreprise comprenne ces questions, afin que les personnes en déplacement se sentent en sécurité et soutenues.

5 étapes pour aborder les risques sans détour

Une fois l'évaluation des risques terminée, le gestionnaire de voyages doit prendre les mesures suivantes :

1. Communiquer les éventuels risques à la direction, ainsi que les responsabilités liées au devoir de diligence.
2. Informer les employés des risques, des précautions à prendre et des ressources disponibles.
3. S'assurer que des services, des installations et d'autres options sont offerts de façon inclusive aux personnes en déplacement.
4. Créer un plan d'intervention en cas d'incidents, et le mettre à l'essai.
5. Faciliter les communications entre les personnes en déplacement et l'entreprise en cas de problèmes ou d'incidents.

Le temps de changer est venu

« Les entreprises doivent pouvoir préparer une planification précise et non pas seulement globale. Tous les aspects du programme de voyages doivent sembler faits sur mesure pour chacune des personnes qui l'utilisent, soit en établissant des plans adaptables, soit en prévoyant l'accès à des spécialistes ou à des technologies qui simplifient les déplacements. »

Selon Emese Graham, il s'agit là de quelques-unes des mesures que les gestionnaires de voyages peuvent prendre pour répondre aux besoins de tous les employés d'une organisation et tenir compte de leurs préférences :

Permettre aux voyageurs d'affaires de traiter avec des fournisseurs de confiance

La planification responsable des déplacements nécessite une recherche minutieuse et une diligence raisonnable. Vous voulez travailler avec une compagnie de gestion de voyages qui se charge d'évaluer les destinations, les moyens de transport et l'hébergement afin que les personnes qui se déplacent pour l'entreprise puissent prendre des décisions éclairées et minimiser les risques. Corporate Traveler réduit les risques d'incidents et rassure les voyageurs en faisant de leur bien-être une priorité absolue. Notre assistance aux personnes en déplacement 24 heures sur 24, nos notifications de sécurité et nos mises en garde actualisées, ainsi que notre gestion personnalisée des comptes garantissent à votre organisation (et à ses employés en déplacement) une prise en charge de leurs préoccupations.



Tenir compte des préférences des personnes en déplacement

« Il est essentiel de tenir compte des besoins particuliers de chaque personne pour offrir un voyage sans encombre à toutes et tous, qu'il s'agisse de signaler les restrictions alimentaires, de rallonger une ceinture de sécurité ou de prévoir des dispositifs d'aide à la mobilité », explique Emese Graham.

Une compagnie de gestion de voyages, comme Corporate Traveler, établit des partenariats avec les principales chaînes hôtelières et compagnies aériennes, offrant ainsi aux personnes en déplacement un vaste choix pour répondre à leurs besoins. Ces partenariats permettent d'offrir plus de variété aux voyageurs d'affaires et la liberté de choisir leur mode de déplacement et leur lieu de séjour. Bien entendu, leurs choix doivent être conformes à la politique de voyages de l'entreprise.

Offrir des conseils avant le voyage

Assurez-vous que vos employés disposent de tous les renseignements nécessaires avant de se rendre dans un nouveau pays ou une nouvelle région. Qu'il s'agisse des lois locales, des différences culturelles ou de l'accès aux services de santé, en étant bien préparés, ils voyageront de façon agréable et en toute sécurité.





Mises à jour sur les voyages et assistance permanente 24 heures sur 24

Les appareils mobiles ont révolutionné notre façon de voyager, et c'est un avantage essentiel pour les voyageurs qui font face à des difficultés ou à des situations exceptionnelles en cours de route.

La plateforme Melon a été conçue pour offrir aux gestionnaires de voyages et aux employés un vaste éventail d'options de contenu, une expérience utilisateur intuitive, des rapports actualisés et une assistance en tout temps.

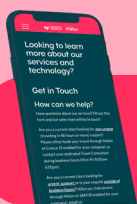
Grâce à l'application mobile de la plateforme Melon de Corporate Traveler, les employés peuvent facilement, en quelques clics, suivre leurs itinéraires, obtenir des renseignements à jour et des alertes aux voyageurs, et même discuter avec un spécialiste en voyage pour obtenir de l'aide. Quel que soit le lieu où elles voyagent ou le groupe auquel elles s'identifient, les personnes qui voyagent veulent simplement éviter les ennuis. Nous mettons les bons outils et les bons renseignements à leur disposition, ainsi qu'une assistance permanente 24 heures sur 24.



Conclusion

Si vous voulez que vos employés soient heureux et que votre entreprise prospère, prenez l'initiative et adoptez une politique de voyages qui répond à leurs besoins particuliers. Vos employés sont votre atout le plus important. Il est tout à votre avantage de bien les traiter. En mettant en place une bonne politique, vous facilitez le respect des règles et l'utilisation de votre outil de réservation. Les employés seront reconnaissants envers l'entreprise si elle se soucie de leur sécurité et de leur bien-être, et auront davantage tendance à recourir aux tarifs préférentiels et aux fournisseurs privilégiés. De plus, grâce au suivi des réservations, vous pouvez créer des rapports complets qui faciliteront la prise de décisions sur les dépenses, les politiques, la satisfaction des employés en déplacement, etc.

Êtes-vous prêt à intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans votre stratégie sur le devoir de diligence?



COMMUNIQUEZ DÈS AUJOURD'HUI AVEC CORPORATE TRAVELER POUR SAVOIR COMMENT NOTRE ÉQUIPE ET NOTRE TECHNOLOGIE PEUVENT VOUS AIDER DANS VOTRE DÉMARCHE EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ.

CLIQUEZ

