



DIVERSITÉ ET INCLUSION : 5 BONNES PRATIQUES À METTRE EN ŒUVRE

En 2022, seuls 28 % des salariés français déclaraient que leurs entreprises déployaient des politiques en matière de diversité et d'inclusion (D&I selon une enquête réalisée par Cegos)¹. Il s'agit pourtant d'un pilier essentiel de l'entreprise, qui permet de renforcer la cohésion, transformer les organisations vers des modèles plus vertueux et résilients, tout en améliorant la performance. Dans ce contexte, voici cinq conseils à mettre en œuvre pour créer ou améliorer sa politique de diversité et inclusion.

1. PRATIQUER UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT INCLUSIF

Le cadre légal français est strict en matière de lutte contre les discriminations dans l'emploi. Selon l'article L. 1132-1 du Code du travail, « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement [...] en raison de critères tels que l'âge, le sexe, l'origine ethnique, les convictions religieuses, l'apparence physique, un éventuel handicap, les opinions politiques ou encore l'orien-

tion sexuelle ». Ces dispositions sont complétées par la Loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les chartes de la diversité signées par de nombreuses entreprises.

Pour concrétiser ces engagements, certaines bonnes pratiques se démarquent, notamment l'anonymisation des CV, qui permet de limiter les biais inconscients en retirant des informations personnelles telles que le nom, l'âge ou l'adresse du candidat. Attention toutefois : aujourd'hui, de plus en plus d'entreprises adoptent des outils d'intelligence artificielle (IA) pour trier les candidatures.

¹ « Enquête internationale 2022 : Diversité et Inclusion dans les organisations », Cegos.

Cependant, si ces systèmes, sont mal configurés ou entraînés sur des éléments subjectifs, ils peuvent reproduire – voire amplifier – des discriminations existantes. Depuis l’AI Act, la loi sur l’IA dans l’Union européenne, paru au Journal officiel le 12 juillet 2024², les recruteurs doivent veiller à utiliser des outils conformes aux normes de transparence et d’éthique, afin d’assurer que les algorithmes ne désavantagent pas certains groupes de candidats. La responsabilité et la vigilance sur les usages RH de l’IA apparaissent donc essentiel pour maintenir un processus de recrutement inclusif et équitable.

2. FORMER LES COLLABORATEURS

Sensibiliser les collaborateurs permet non seulement de combattre les biais inconscients, mais également de renforcer la cohésion et l’innovation au sein des équipes. **En France, 73 % des salariés souhaitent que l’ensemble des acteurs de leur entreprise soient formés et sensibilisés à l’inclusion**, selon l’enquête réalisée par Cegos³. Pour répondre à cette attente, mettre en place des modules de formations réguliers, en ligne ou en présentiel, permet ainsi de faire évoluer les mentalités et de réduire les comportements discriminatoires. Ces formations doivent être proposées et adaptées à tous les échelons de l’entreprise, afin d’assurer un engagement collectif. L’entreprise favorise ainsi un climat de confiance et d’inclusivité, tout en stimulant la performance et l’attractivité auprès de futurs talents. Un atout de taille pour la marque employeur !

3. ENCOURAGER LA PARTICIPATION À DES ÉVÈNEMENTS SOLIDAIRES

De la même manière, les entreprises peuvent encourager la participation à des événements engagés en faveur d’une cause précise. Il existe par exemple des courses solidaires, comme le Festi’Run, organisé partout en France par APF France Handicap. L’association propose également un « challenge connecté » à destination des entreprises, afin de mobiliser les collaborateurs tout en les sensibilisant au handicap. **Ce type d’événement solidaire permet d’engager les collaborateurs autour d’une cause précise, tout en renforçant la cohésion d’équipe et en pratiquant une activité sportive !**

4. CRÉER DES PROGRAMMES DE MENTORAT ET DE PARRAINAGE

Le mentorat permet aux collaborateurs d’être accompagnés par des collègues expérimentés, qui partagent leurs connaissances, offrent des conseils personnalisés

et les aident à se familiariser à la culture d’entreprise. En étant soutenus de façon régulière, les « mentorés » développent des compétences clés, augmentant ainsi leurs chances d’évolution professionnelle. Proposer ce type d’accompagnement est un levier d’inclusion efficace, valorisant l’entraide tout en créant un climat solidaire dans les équipes. **Pour 72 % des salariés, le mentorat remplace la solidarité au centre des attentions⁴.**

Le parrainage va plus loin car il permet aux cadres supérieurs de mettre en avant des talents prometteurs et de les accompagner vers des postes stratégiques. Soutenu par la direction, le parrainage est un outil efficace pour réduire les inégalités et construire une culture d’entreprise inclusive. **En instaurant ce type de programme, les entreprises favorisent l’équité tout en se dotant d’un moyen puissant pour attirer et retenir leurs talents.**

5. S’ENTOURER DE PARTENAIRES ENGAGÉS

Travailler avec des partenaires engagés sur les sujets de diversité et inclusion est un bon moyen de créer un cercle vertueux sur l’ensemble de sa chaîne de valeur. Il peut donc être intéressant de réfléchir aux partenaires solidaires et engagés qui pourraient être mobilisés. Par exemple, il est possible de se fournir en café chez Café Joyeux, qui emploie des personnes en situation de handicap mental.

Placer la diversité et l’inclusion au cœur de sa stratégie d’entreprise, c’est garantir bien-être des collaborateurs, performance et innovation. En s’engageant résolument dans cette voie, les employeurs participent non seulement à la transformation de leur entreprise, mais également à celle de la société.



² « Intelligence artificielle : le cadre juridique européen de l’IA en six questions », Vie publique, 21/09/24.

³ « Enquête internationale 2022 : Diversité et Inclusion dans les organisations », Cegos.

⁴ « Mentorat et diversité en entreprise ou favorisez l’inclusion dans votre organisation », Les Echos Solutions, 20/08/24.

<https://solutions.lesechos.fr/business-development/c/mentorat-et-diversite-en-entreprise-favoriser-linclusion-dans-votre-organisation-40236/>

Nos coordonnées

02 36 56 00 00

commercial@collecteam.fr

 collecteam

www.collecteam.fr

© Collecteam 2024 - Société de courtage en assurances - 13 rue Croquechâtaigne - BP 30064
45380 La-Chapelle-Saint-Mesmin - SA au capital de 7 005 000€ - SIREN 422 092 817- RCS Orléans
N°ORIAS 07 005 898 - <https://orias.fr> - Article L 520-1 II.b du Code des assurances
(liste des Compagnies d’assurance disponible sur notre site internet) - Soumis au contrôle de l’ACPR
4 place de Budapest - CS92454 - 75436 Paris Cedex 09
Service réclamation : reclamation@collecteam.fr - Crédit photo : Adobe Stock

