

# Webinaire [METHODE]

mardi 28 mars 12h/13h



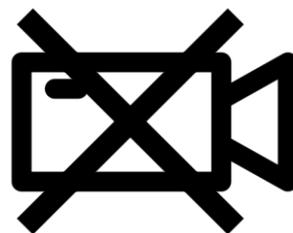
Et vous, le terme inclusion,  
ça vous inspire quoi ?

Aller sur [wooclap.com](https://www.wooclap.com)  
et utiliser le code MJNAJK

## Diversité et inclusion : 6 leviers pour améliorer votre stratégie !



Merci de couper vos micros



Si vous ne souhaitez pas apparaître sur le  
replay



Utilisez l'outil « lever la main » lors des  
temps de questions/réponses

# Diversité et inclusion : 6 leviers pour améliorer votre stratégie !

---

## *Animé par :*

Coralie OSSANT, Cheffe de projet Diversité et Inclusion

Pierre-Antoine LAGARDE, Chef de projet RSE

Leonor MOYON, Cheffe de projet Evènements et Ressources

## *Organisé par :*

 Réseau  
**ALLIANCES**  
ENTREPRENEURS DE CROISSANCE RESPONSABLE

 **WORLD FORUM FOR A RESPONSIBLE ECONOMY**



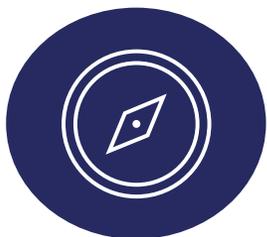
# ● Réseau Alliances en quelques mots ?

Premier réseau d'entrepreneurs responsables dans les Hauts-de-France.

Ambition : améliorer l'impact social et environnemental des entreprises et des organisations, tout en les engageant en faveur de l'emploi local.

Connecter, mettre en relation et mailler les acteurs  
en impulsant des **synergies collectives**  
afin de **transformer durablement** nos métiers, nos activités et notre territoire.

# Nos axes d'expertise



Stratégie &  
Organisation



Environnement &  
climat



Diversité &  
Inclusion



Mobilisation des  
parties prenantes



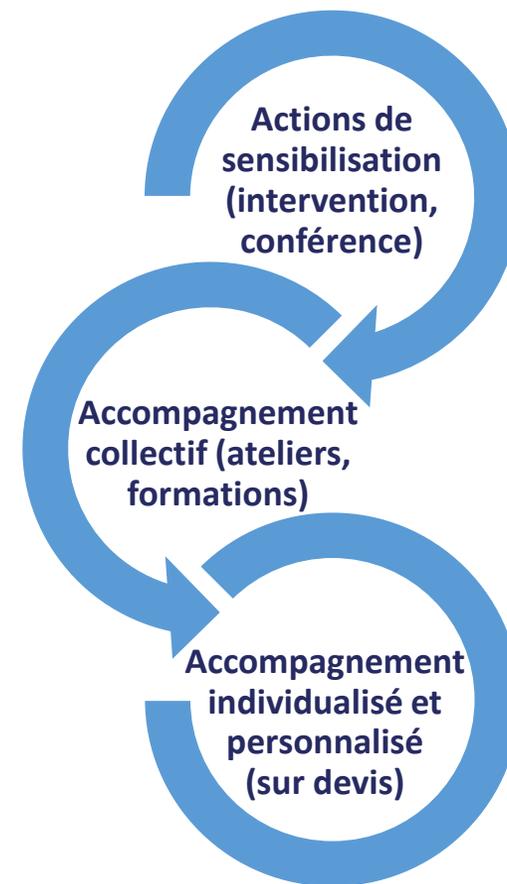
Mobilité  
durable



Innovation  
sociale



Modèles  
économiques  
innovants



# Introduction

sujets diversités et inclusion prépondérants : débats publics, mouvements de lutte, scandales

**Des progrès** : élaboration de lois pour faire progresser la justice sociale

Ex: reconnaissance ou renforcement des sanctions

**Des limites** : mentalités lentes à évoluer, formes de diversité encore mal connues et comprises

Méconnaissances continuent de faire véhiculer des stéréotypes et engendrent des discriminations.

Le monde du travail n'est pas neutre : une grande part des incidents a lieu dans la vie de l'entreprise

# Qu'est-ce que la diversité ?

Étude de 2022 :

**plus d'1 salarié français sur 3 ne voient pas précisément ce qu'est la diversité**

Exprime le fait qu'au sein d'un groupe, on trouve la **représentation d'une variété de profils**

= **Multitude d'éléments qui définissent une personne unique**

Ex: âge, genre, apparence physique, état de santé, croyances, origine, centres d'intérêt, niveau d'étude, etc.

Communauté parfaitement diversifiée : on observe chacune de ces singularités de manière représentative de la population.

Ex: 1000 personnes prises au hasard : 50% femmes, 50% hommes, âges différents, origines différentes, etc.

# La diversité dans les faits

En réalité, la diversité n'est pas toujours présente dans des sphères différentes : médias, politique, loisirs, études et travail



En 2021, seuls **4 %** des maires étaient âgés de moins de 40 ans

En 2018, seules **35%** des entreprises créées sont dirigées par des femmes



Aux Jeux olympiques de Londres en 2012, sur les 10 490 athlètes présents, seuls 23 athlètes ouvertement LGBT+ avaient été recensés (soit 0,2%)

En 2019, alors que le handicap touche environ 20 % des Français, leur représentation à la télévision reste marginale : de **0,6 à 0,8 %**



En 2017, les étudiants des grandes écoles n'étaient que **9 %** à être issus de catégories socioprofessionnelles défavorisées

# Conséquences d'un manque de diversité

Manque de diversité : mauvaise représentation de la société, vision déformée de la réalité

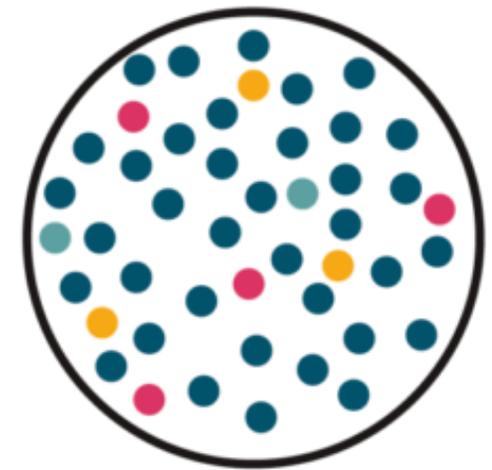
- **Plus difficile d'intégrer des secteurs ou métiers** où des diversités sont absentes
- Groupe homogène (ex : genre, âge, CSP) = **homogénéité de façon de penser et de prise de décision (pensée de groupe)**

= Risque de prendre des décisions sans l'avis des formes de diversité en minorité

- **Se fermer à la diversité** : risque de nourrir les méconnaissances et conduire à des dérives

# À votre avis ?

Quel schéma représente le mieux le principe d'inclusion ?



# Les grands concepts

Dans certains cas, des diversité sont présentes, mais elles peuvent ne pas se sentir à leur place

**Inclusion** : créer un environnement dans lequel tout le monde se sent épanoui, sur un même pied d'égalité

résulte d'un équilibre entre l'appartenance et l'individuation

**Intégration** : admettre les personnes exclues du système, mais elles devront faire des efforts, sous-entend qu'il existe des normes

**Inclusion** : transformer la société pour lever les freins à l'accessibilité de chacun.  
il n'y a pas ceux qui sont dans la norme et les autres

À l'opposé, **exclusion** et **ségrégation** = diviser et mettre à l'écart les personnes qui ne correspondent pas à un certain « standard ».

Pas toujours intentionnelle : conséquence d'une mauvaise prise en compte de certaines diversités

Ex: un service qui requiert un smartphone peut exclure certaines tranches d'âge ou certains milieux sociaux

# Discrimination : définition

Plutôt que d'exclusion, on parle plus souvent de discrimination  
= fait de séparer un groupe humain des autres en le traitant plus mal

En pratique : indifférence, mise à l'écart, insultes ou violences

**Inégalité** parfois confondu avec la **discrimination**

**Inégalité** : hiérarchie sociale pour l'accès à certaines ressources, biens ou services

Ex: certains peuvent partir en vacances et d'autres non

Discrimination : sens juridique, inscrit dans la loi française.

La loi liste 25 motifs de discrimination

Ex: Légal de refuser de louer un appartement à quelqu'un qui n'aurait pas des revenus nécessaires (=inégalité), mais il est interdit de refuser de le louer à quelqu'un, du fait de son orientation sexuelle (=discrimination)



ÂGE



SEXE



ÉTAT DE SANTÉ



GROSSESSE



IDENTITÉ DE GENRE



CONVICTION RELIGIEUSE



ORIENTATION SEXUELLE



APPARENCE PHYSIQUE



MŒURS



HANDICAP



SITUATION ÉCONOMIQUE



ORIGINE



DOMICILIATION BANCAIRE



APPARTENANCE OU NON À UNE ETHNIE, NATION



APPARTENANCE OU NON À UNE PRÉTENDUE RACE



SITUATION DE FAMILLE



PERTE D'AUTONOMIE



PATRONYME



ACTIVITÉS SYNDICALES



OPINIONS POLITIQUES



LIEU DE RÉSIDENCE



CARACTÉRISTIQUES GÉNÉTIQUES



CAPACITÉ À S'EXPRIMER DANS UNE LANGUE ÉTRANGÈRE



HARCÈLEMENT



REFUS DES PERSONNES À SUBIR DES FAITS DE BIZUTAGE

# Étude de cas

Selon l'Insee en 2017, en France, les femmes ont un salaire en moyenne **29 % inférieur à celui des hommes**, (= inégalité).

Cependant, il existe des facteurs liés au type de contrat et au secteur des métiers :

- 1/3 des femmes occupe un temps partiel (contre 1 homme sur 10)  
En équivalent temps plein, l'écart de salaire est alors estimé à **17 %**
- Les femmes occupent statistiquement moins de postes d'encadrement et travaillent plus souvent dans des secteurs où les salaires sont plus bas  
En retirant le facteur de la profession exercée, l'écart de salaire tombe à **5 %**

**Signifie qu'à type de contrat égal et à profession égale, les femmes gagnent en moyenne 5 % de moins que les hommes, un écart que l'Insee n'explique pas et qui constitue une discrimination**

Ces chiffres soulèvent d'autres questions : pourquoi les femmes occupent-elles moins de postes d'encadrement ? Pourquoi ont-elles plus souvent recours au temps partiel ?

# Les stéréotypes

l'une des raisons de l'existence des discriminations : **stéréotypes**

Représentations simplifiées de personnes qui partagent une même caractéristique (genre, âge, origine, etc.).

Portées sur : aspects physiques, traits de personnalités, comportements

Ex: « *Les femmes sont moins douées en orientation* », « *les jeunes sont plus arrogants* »

Serviraient à traiter l'information, comme des boîtes qui permettent de classer et de simplifier

- Mieux prédire le comportement de l'autre, adapter nos réactions et affronter le présent.

- Renforcer l'estime de soi et légitimer sa place dans la société. « *J'appartiens à tel groupe* »

= principe d'opposition « eux »/« nous » (cf principe d'exclusion : séparer,diviser)



Pas forcément dépréciatifs, certains veulent renforcer un trait « positif »

Ex : « *Les filles ont plus d'empathie* », « *Les personnes asiatiques sont douées en mathématiques* »

N'enlève pas leur caractère réducteur et favorisent certains groupes au détriment des autres.

# Conséquences des stéréotypes

Véhiculer les stéréotypes :

- **Ancrer les idées reçues dans l'inconscient collectif, stagnation des mentalités**
- **Faire souffrir les personnes qui les subissent**  
= impression de devoir se conformer au stéréotype ou crainte de confirmer un stéréotype

Des études ont démontré que des personnes qui ne respectaient pas les stéréotypes étaient moins bien traitées

Ex: une femme faisant preuve d'autorité : moins acceptée qu'un homme = violation du stéréotype des femmes censées faire preuve de sensibilité et de douceur

- **conséquences dans le choix de vie des personnes**  
être découragé de pratiquer telle activité sportive, de s'orienter vers tel choix d'étude ou d'exercer telle profession

# L'impact des discriminations

- **Incidence sur la santé (traumatisme, stress)**

Augmentation des risques : cardiovasculaires, hypertension, anxiété, troubles du sommeil, dépression.

Vivre dans un environnement hostile : risque de développer des troubles physiques et mentaux.

En France, 49 % des personnes actives ayant déclaré avoir été victimes de discriminations évoquent un sentiment de fatigue, de tristesse, de déprime ou une dégradation de l'état de santé

- **Des conséquences sociales et économiques**

*OIT « Elle réduit les opportunités pour les personnes, gâche les talents et ralentit le progrès économique. Elle augmente les tensions et renforce les inégalités. »*

En France en 2015, il a été estimé qu'en finir avec les discriminations sur le marché du travail pourrait rapporter jusqu'à 150 milliards d'euros (6,9 % du PIB).

# Les discriminations au travail

Défenseur des droits : **l'emploi est le premier vecteur de discrimination en France**

Baromètre 2022 en France :

**54 %** des salariés disent avoir déjà été victimes de discrimination au cours de leur vie pro

**74 %** disent avoir déjà été témoins d'au moins une forme de discrimination

Salariés et DRH s'accordent : les discriminations sont perpétrées surtout **par des collègues puis par les managers directs**

3 moments clé : **recrutement**, durant **l'intégration** et à l'occasion de la **promotion**.

étude 2020 :

1 Français sur 2 déclare que les discriminations lors de la recherche d'emploi sont fréquentes voire très fréquentes.

Étude 2020 a analysé plus de 500 000 offres d'emplois.  
**83 %** d'entre elles étaient porteuses d'au moins un motif de discrimination

En 2022, plus d'1 salarié français sur 10 ne se sent pas pleinement inclus dans son organisation.

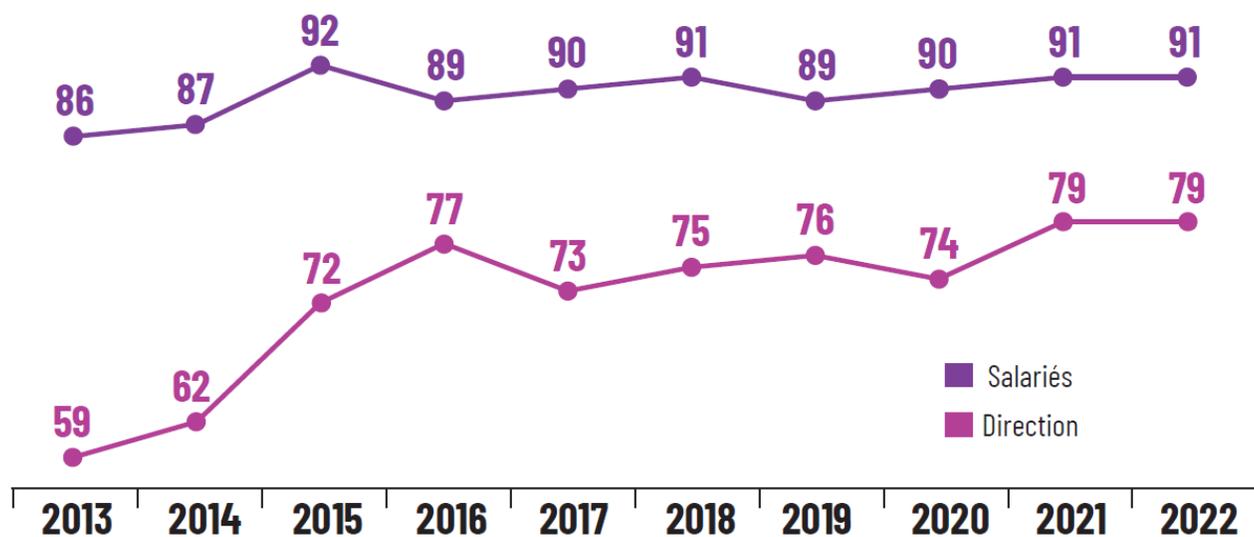


# Enjeux pour l'entreprise

# Les attentes des collaborateurs

Une attente forte mais une communication à renforcer

Évolution sur 10 ans de l'importance accordé à l'égalité des chances pour les salariés et leur direction



Baromètre : perception de l'égalité des chance en entreprise (2022)

40 % des salariés à l'international disent qu'une politique DI existe dans leur organisation et qu'elle est clairement définie et affichée, Le chiffre tombe à **28 %** pour les salariés français

66 % des collaborateurs n'ont pas connaissance d'une mission, d'un service ou d'un poste consacré à la question des diversités et de l'égalité des chances en entreprise

# Risques

Un recrutement non-inclusif peut nuire à l'image et aux performances de l'employeur.

- Les actes de discriminations sont punies par la loi

Tout auteur de discriminations encourt jusqu'à 3 ans d'emprisonnement une amende, jusqu'à 45 000 euros pour les personnes physiques et 225 800 euros pour une personne morale

- « Cancel Culture » = dénonciation publique, boycott
- Risque de passer à côté de talents susceptibles d'améliorer leurs performances

# Conséquences des discriminations au travail

## Des impacts sur le bien être

**38 %** des victimes de discrimination n'ont plus envie ou ont peur d'aller au travail

**29 %** disent avoir du mal à se concentrer au travail

## Des conséquences définitives et une autocensure

**31 %** des victimes de discriminations déclarent avoir déjà démissionné ou négocié un licenciement

**22 %** des actifs n'auraient pas répondu à une offre en raison d'un motif potentiellement stigmatisant

## Une peur d'être discriminé dans l'emploi

**32 %** des salariés pensent qu'ils pourraient un jour être victime de discrimination au sein de leur entreprise

**70 %** des personnes ayant vécu une discrimination dans l'emploi pensent qu'il est probable ou certain qu'elles soient à nouveau victimes de discrimination

**8** salariés français sur **10** estiment avoir moins une caractéristique potentiellement stigmatisante

= Traquer les formes de discriminations au travail

= Nécessité de rétablir la confiance entre les collaborateurs et l'entreprise

# Pourquoi favoriser les diversités et l'inclusion en entreprise ?

## Rétablir la confiance

Quand on demande aux collaborateurs s'ils ont confiance en leur avenir au sein de leur entreprise, la moyenne des salariés français est de **77%**

Cette confiance est supérieure à la moyenne pour les salariés qui se trouvent dans des entreprises disposant d'une mission, d'un service ou d'un poste en lien avec la diversité et l'égalité des chances (**86 %**)



# Pourquoi favoriser les diversités et l'inclusion en entreprise ?

## De meilleurs performances financières

Étude menée par l'OIT auprès de 13 000 entreprises dans le monde

**Existence  
d'une politique  
Diversité et  
Inclusion**



**rentabilité et productivité  
accrues de**



**62,6%**

**meilleure réputation pour  
l'entreprise de**



**57,8%**

**surcroît de créativité,  
d'innovation et d'ouverture  
d'esprit de**



**59,1%**

**plus grande aptitude à jauger  
l'intérêt et la demande des  
consommateurs de**



**37,9%**

# Pourquoi favoriser les diversités et l'inclusion en entreprise ?

## De meilleurs performances financières

### Engagement

Les collaborateurs qui se sentent très inclus ont 3 fois plus de chances de se sentir engagés envers leur organisation

### Productivité

Les environnements de travail qui intègrent mieux les personnes handicapées donnent des niveaux de productivité supérieurs pour l'ensemble de la main-d'œuvre

### Collaboration et innovation accrues

Quand les individus se sentent inclus au travail, ils disent éprouver davantage de confiance, une collaboration plus forte entre collègues.

### équipes diversifiées :

= moins sensibles à la pensée de groupe  
= tendance à résoudre les problèmes plus rapidement et de manière plus novatrice

# Pourquoi favoriser les diversités et l'inclusion en entreprise ?

## Fidélisation et bien-être des collaborateurs

**Politique diversité  
et inclusion**



**meilleure capacité à attirer et  
conserver les talents de**

 **59,7%**

S'ils devaient changer de travail demain, 77% des salariés français disent que la prise en compte des enjeux d'inclusion serait un critère important de leur nouvel employeur

(CEGOS 2022) Pour 57% des salariés en France, la politique Diversité et Inclusion apparaît comme un levier positif en faveur de la qualité de vie au travail

# Enjeux à venir

« compte tenu de la nature changeante du travail et des pénuries actuelles et futures de compétences, les entreprises doivent opérer un choix stratégique pour faire évoluer leurs organisations en lieux de travail où les hommes et les femmes de talent souhaitent rester »(OIT)

à moins d'y remédier, la pénurie de main-d'œuvre à l'échelle mondiale s'élèverait à 85,2 millions de travailleurs qualifiés d'ici à 2030, entraînant une perte de revenu de 8 500 milliards de dollars

## S'adapter au contexte démographique et sanitaire

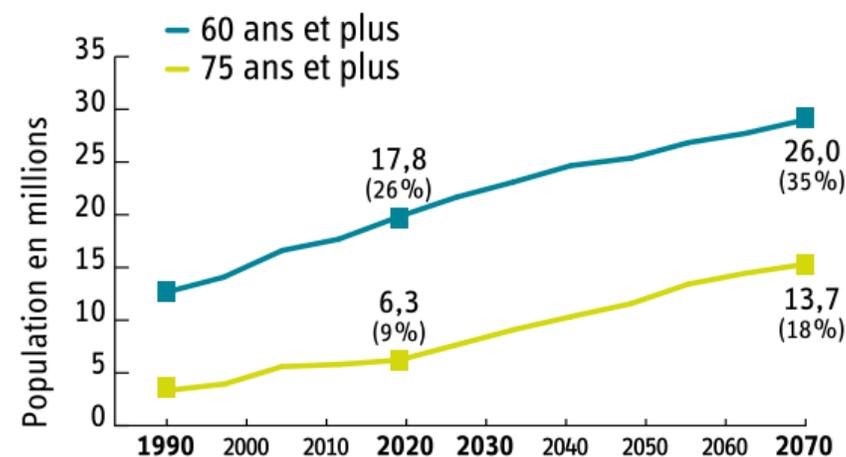
Selon l'OMS: plus d'1 milliard de personnes présentent une forme une autre de handicap (15% de la population)

Vieillesse de la population : augmentation des déficiences physiques, sensorielles, des maladies invalidantes, etc.

« Pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, il y a aujourd'hui plus de personnes de plus de 65 ans que de moins de 5 ans. »

- = Difficulté à recruter de jeunes profils
- = Nécessité de pouvoir recruter des profils diversifiées

### Vieillesse de la population française



Source : Projection de population à l'horizon 2070, INSEE 2016.



# Quelques leviers pour enclencher une démarche d'inclusion et de diversité

# Favoriser l'emploi et l'accompagnement des personnes les plus éloignées

- Engager ses collaborateurs dans des **programmes de mentorat**, de parrainage
- **Mécénat de compétence** auprès d'associations d'accompagnement
- Mettre en place des actions pour **aller à la rencontre des personnes les plus éloignées de l'emploi** (Start'Avenir, projet des « invisibles », etc.)

## *Bonne pratique d'entreprise : Transdev – le Car Emploi*



# Le recrutement responsable

- **Innover dans les pratiques de recrutement** pour toucher des publics différents
- Formaliser des **partenariats avec des structures qui accompagnent des publics** éloignés de l'emploi (PSH, séniors, personnes issues des QPV, etc.)
- Recruter dans les **Quartiers Politique de la Ville**



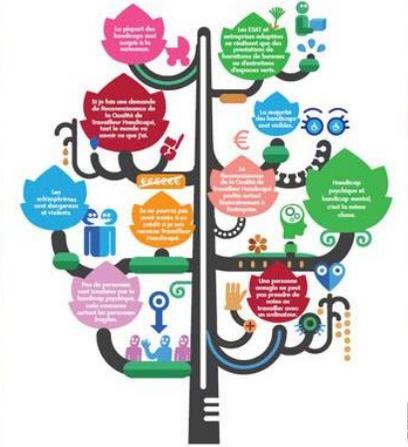
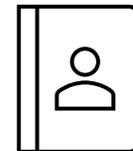
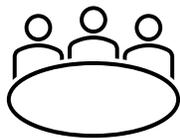
*Bonne pratique d'entreprise : Boulanger Customer Care – Recruter sans CV*

*Bonne pratique d'entreprise : Projet AGRO COSM*

# La sensibilisation

- **Sensibiliser et interpeller**, en plusieurs étapes et par différents canaux, les salarié(e)s sur les stéréotypes, des préjugés, de la Diversité et de la Discrimination
- Inviter au **débat en dehors de l'entreprise**

***Bonne pratique d'entreprise : CGI Finances : l'arbre des préjugés***



# Les achats responsables

*Minimiser les impacts environnementaux et sociétaux et favoriser les bonnes pratiques en termes d'éthique et de droits humains*

Les achats effectués auprès d'entreprises d'insertion s'inscrivent donc pleinement dans les achats responsables, plus précisément dans les achats inclusifs : par les biens et services qu'elles produisent, ces entreprises favorisent le retour à l'emploi de personnes vulnérables.



**→ Levier sur les procédures d'achats et de sélection de fournisseur : l'insertion par l'activité économique**

*Bonne pratique d'entreprise : ENEDIS – Achat au secteur protégé et adapté*

# L'inclusion auprès de ses clients

- Accessibilité des Sites web et des magasins : sous-titrage des vidéos, utilisation de la commande vocale, « heure plus calme » pour améliorer l'expérience d'achat des consommateurs autistes...
- Campagnes de communication plus représentatives de la Diversité (âge, poids, couleur de peau, sexe) : 54 % des consommateurs ne se sentent pas pleinement représentés dans les publicités
- proposer des biens ou services économiquement accessibles : créer des biens/services à bas coût, des tarifs préférentiels, concept des prestations suspendues, faire don de ses fins de stock etc...



***Bonne pratique d'entreprise : Kiabi et le petit magasin***

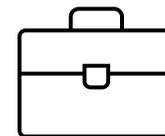
# Se documenter et s'entourer d'acteurs

Pour se documenter : **l'AFMD** : <https://www.afmd.fr/la-docutheque>



*Réseau Alliances anime un réseau de 60 acteurs de l'insertion et de l'inclusion :*

- L'égalité professionnelle Femme – Homme
- Le handicap
- L'âge : séniors
- L'orientation sexuelle
- Les habitants des QPV





# **Les actions et dispositifs de Réseau Alliances**

---

# ● Diversité et Inclusion

## Squad Emploi : un dispositif pour accompagner un jeune diplômé en recherche d'emploi



Squad Emploi est un programme d'accompagnement de 9 mois maximum permettant à une structure d'accueillir un groupe de sept jeunes diplômés en recherche d'emploi. Pendant les trois premiers mois, chaque jeune est mentoré par un collaborateur, et accompagné dans la définition de son projet professionnel à travers des entretiens individuels et des ateliers collectifs thématiques. La seconde étape du dispositif consiste en une mise en pratique de leur projet, avec des rencontres réseau et des ateliers ressources. Objectif pour les jeunes : acquérir une véritable culture d'entreprise et développer leur réseau professionnel.

## Start'Avenir : des forums pour recruter de manière inclusive

Start'Avenir est un forum de recrutement inclusif, dont l'ambition est de permettre aux entreprises de recruter sur des secteurs en tension auprès de jeunes décrocheurs, et notamment ceux en quartiers prioritaires. Chaque jeune a été préalablement coaché, de façon à passer des entretiens le jour du forum. Plusieurs éditions sont organisées chaque année.



# — Diversité et Inclusion

## Le Réseau d'Échanges et les Lauréats de la Diversité

Créée en 2008 par Réseau Alliances, la communauté du Réseau d'Échanges a pour objectif de fédérer les structures associatives et institutionnelles qui œuvrent pour l'égalité des chances et l'insertion professionnelle. Ce maillage permet d'encourager le partage d'information et d'actualité, de trouver des solutions d'accompagnement pour les publics les plus fragiles et de porter un message commun auprès du monde économique. Le réseau, qui regroupe 65 structures, s'organise autour de deux temps : les matinales networking et l'organisation des Lauréats de la Diversité qui valorise chaque année des entreprises et organisations qui ont développé des pratiques sur ce sujet.



## Les ateliers d'échange de Bonnes Pratiques

Tout au long de l'année, des ateliers d'échange de Bonnes Pratiques sont proposés : handicap, égalité professionnelle, vulnérabilités, santé et qualité de vie au travail : de vastes sujets sont traités et animés en partenariat avec des acteurs du secteur, tels que l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité), l'Institut Pasteur...

# ● Diversité et Inclusion

## Des projets à impact : GRHANDIR

Réseau Alliances a répondu à l'appel de la **Grande Maison** et a coorganisé un temps fort d'intelligence collective autour du handicap : **le hackathon GRHANDIR**. Cet évènement réunissait, le 2 juin 2022, la diversité du monde du travail afin de coconstruire des parcours vers l'emploi pour les personnes en situation de handicap. **42 idées ont ainsi émergées.**



Afin de concrétiser ces idées, **4 cycles d'ateliers sont lancés pour transformer ces idées en actions :**

- Cycle 1 : Vers la création d'une communauté d'entreprises labellisées handi-accueillantes
- Cycle 2 : Comment accompagner les managers à être plus inclusifs ?
- Cycle 3 : Écrire et porter un plaidoyer pour favoriser l'inclusion des personnes
- Cycle 4 : Donner à chaque citoyen les clefs pour adopter un comportement plus inclusif

Ceux-ci se déroulent de novembre 2022 à avril 2023.



grhandir

# ● Diversité et Inclusion

**Des projets à impact : Pour que les invisibles d'aujourd'hui deviennent nos talents de demain**

Face aux difficultés de recrutement, de sourcing des talents et au chômage encore persistant sur notre territoire, Réseau Alliances, la préfecture de la région Hauts-de-France, EXAECO et le MEDEF Lille Métropole ont décidé de réunir les acteurs concernés pour trouver des solutions concrètes

Les entreprises et structures d'accompagnement ont été invitées à réfléchir à des actions concrètes afin de pouvoir capter, sourcer et recruter des personnes, issues des quartiers politique de ville et trop souvent invisibles.





A vos questions !

---

## —● Vos prochains rendez-vous

- Le 30 mars : ouverture des inscriptions aux Lauréats de la Diversité
- Le 31 mars : Grhandir | Cycle 2 – Atelier 3 : Comment aller vers un management inclusif ?
- Le 7 avril: Rencontre adhérents et partenaires Réseau Alliances
- Le 11 avril : [Webinaire d'information] Lauréats de la Diversité
- Le 16 mai : Webinaire sur le recrutement responsable
- Le 30 mai : Webinaire Diversité & Inclusion
- Le 8 juin : Grhandir #2
- Le 13 juin : Forum de recrutement Start'Avenir dans les QPV à Mons en Baroeul



[Retrouvez l'ensemble de nos rendez-vous Réseau Alliances](#)

Rejoignez-nous sur LinkedIn !



**Merci**

L'équipe se tient  
à votre écoute

---