

## Quels sont les avantages de l'inclusion au travail ?

Les entreprises ont le devoir de repenser leur politique de recrutement, pour plus de diversité et d'inclusion. La commission européenne a défini en 2011 que la responsabilité sociétale de l'entreprise est la responsabilité que ces dernières exercent sur la société. Par ailleurs la loi PACTE, en vigueur depuis 2020, précise que les entreprises doivent prendre "en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité"

L'inclusion est un enjeu sociétal et intègre les notions d'égalité, et vise à permettre à chaque salarié d'exprimer tout son potentiel et de développer ses compétences. Un collectif diversifié et inclusif permet à chaque personne d'être reconnue telle qu'elle est. L'ouverture d'une entreprise à des profils variés, en mettant en œuvre des politiques inclusives et de diversité, aura un impact favorable, que ce soit pour l'entreprise ou les employés. En effet, une étude de France Stratégie a montré que les discriminations ont un coût économique dans le monde du travail et que réduire les inégalités permettrait une augmentation du PIB. Une étude internationale<sup>1</sup> a également montré qu'en France tout comme dans d'autres pays, les salariés des entreprises plus inclusives se déclaraient plus heureux. Découvrez aujourd'hui tous les avantages de l'inclusion au travail en moins de 3 minutes de lecture !

### Qu'est-ce que l'inclusion au travail ?

Bref rappel, l'inclusion au travail est le fait d'intégrer des profils variés au collectif de l'entreprise et de permettre l'expression de tous dans ce collectif. L'objectif principal d'une politique d'inclusion est de prévenir les situations de discrimination – et donc les inégalités – liées notamment à l'âge, au handicap, à l'origine ethnique, au genre, à l'orientation sexuelle ou encore à l'apparence physique. Au-delà de cela, l'inclusion va consister en une réelle égalité de traitement, indépendamment de l'expression de particularités individuelles. Par ailleurs, l'OIT définit l'inclusion comme « le sentiment personnel des individus sur leur lieu de travail sur le fait de savoir s'ils se sentent valorisés pour ce qu'ils sont, les compétences et l'expérience qu'ils apportent et s'ils éprouvent un fort sentiment d'appartenance avec d'autres au travail. »

### Quelle différence entre l'inclusion et l'inclusivité ?

L'inclusivité est quant à elle une disposition à l'inclusion sociale, pour le chercheur Eric Dugas le suffixe « -ité » dans ce terme permet « d'impulser une action conjointe des structures et des citoyens qui résonnent dans une dynamique commune »

## **Promouvoir l'inclusion au travail**

Pour favoriser l'inclusion et la diversité en entreprise, l'organisation se doit de mettre en place des actions et engagements en faveur de ces 2 piliers. Une politique D&I (Diversité & Inclusion) forte favorisera la diversité et l'égalité de traitement dans le recrutement, mais aussi l'inclusion des personnels recrutés une fois au sein de l'entreprise. Parmi les actions clés à déployer, nous citerons pour illustration les [actions de sensibilisation des collaborateurs à l'inclusion](#) (organisation d'ateliers et de conférences en interne, newsletter dédiée à l'inclusion), l'instauration d'un [management inclusif](#) (mise en place d'objectifs adaptés aux salarié.e.s, condamnation des remarques ou plaisanteries alimentées par des préjugés) ou encore la [formation des recruteurs et des managers à la non-discrimination](#).

Ces pratiques vont permettre aux entreprises d'adapter leur processus RH et de développer leurs compétences en matière de recrutement et de management pour se diriger vers un fonctionnement globalement plus inclusif. De plus, ces actions vont favoriser un environnement de travail sain et bienveillant, permettant l'épanouissement des femmes et des hommes qui évoluent dans l'entreprise.

## **Les avantages de l'inclusion au travail**

### **Les bénéfices de l'inclusion au travail pour les collaborateurs**

Pour vos collaborateurs, un environnement de travail inclusif aura un impact positif sur le bien-être et la santé mentale, comme le montre le rapport de l'OIT mentionné précédemment. En effet, un collaborateur se sentant reconnu tel qu'il est, pour son travail, ressentira un sentiment d'appartenance plus fort à l'entreprise. Respecté dans son entièreté, il se montrera également plus bienveillant envers l'organisation qui lui permet de s'exprimer dans toute son essence. Mais au-delà de cela, ce sentiment de bien-être va permettre à chacun d'exprimer tout son potentiel et développer ses compétences sans réserve.

Au niveau des équipes, une politique d'inclusion bien établie favorisera en outre l'ouverture d'esprit, l'échange, l'entraide et la cohésion d'équipe. En rebond, l'engagement collectif se verra amplifié, venant impacter positivement les performances et l'attractivité de l'entreprise.

### **Les bénéfices de l'inclusion au travail pour les entreprises**

#### **Les performances de l'entreprise**

L'impact de l'inclusion au travail sur les employés va avoir une répercussion directe et positive sur les performances de l'entreprise.

En effet, selon l'étude « Diversité et inclusion »<sup>2</sup> du cabinet conseil Deloitte publié en 2019, « les entreprises qui pratiquent une politique inclusive génèrent jusqu'à 30 % de chiffre d'affaires supplémentaire par salarié et une profitabilité supérieure à celle de leurs concurrents ».

L'inclusion au travail favorisera par exemple l'innovation et la créativité ; en effet, les profils variés en présence dans l'organisation vont aborder les problèmes sous différents angles pour les résoudre avec plus d'inventivité ou de célérité.

### **Le niveau d'attractivité de l'organisation & sa capacité à recruter**

En mettant en avant leurs actions et leurs engagements en matière de Diversité & d'Inclusion, les entreprises profiteront d'une image employeur plus positive, et donc plus attractive. Ouverture d'esprit, bienveillance, écoute, adaptabilité : autant de comportements valorisés par les employés comme les candidats à l'emploi. A nouveau, le rapport de l'OIT montre que les salariés des entreprises mettant en place des actions pour recruter et former à l'inclusion pensent plus souvent (par rapport aux salarié.e.s des entreprises moins inclusives) que l'accès aux promotions est réalisé de manière juste et transparente.

Une telle perception aura pour effet d'attirer de nouveaux talents, aux profils variés, dont certains n'auraient autrement peut-être pas envisagé de rejoindre l'entreprise.

Par ailleurs, en appliquant une politique de recrutement ouvertement inclusive notamment par le biais d'un sourcing auprès de différents acteurs et partenaires, vous favoriserez les candidatures de personnes pouvant être la cible de discriminations. ...

### **La compréhension des marchés**

L'inclusion au travail permet enfin de mieux comprendre les clients de différents marchés et groupes cibles. En effet, lorsque votre organisation jouit d'une plus grande diversité de profils, elle peut profiter d'une vision plus large et d'une meilleure compréhension des différents marchés auxquels elle pourrait être amenée à s'adresser. Cette compétence professionnelle peut se révéler un véritable atout pour une entreprise souhaitant aborder de nouveaux publics ou s'internationaliser par exemple.

L'inclusion représente un enjeu de fond pour les entreprises : elle permettra de gagner en performance en augmentant le bien-être des collaborateurs grâce à un climat de travail sain mais aussi de favoriser durablement l'égalité et la diversité dans l'emploi.

–

<sup>1</sup> "Diversité et inclusion : les clés d'une reprise productive et résiliente", Organisation internationale du travail, ilo.org.

<sup>2</sup> "Transformer les entreprises par la diversité et l'inclusion", Organisation internationale du Travail, ilo.org