

4 actions pour sensibiliser ses collaborateurs à l'inclusion

Structurer et appliquer une politique d'inclusion en entreprise permet de prévenir les situations de discrimination et a donc de nombreux effets positifs, tant au niveau du bien-être des salariés que de leur performance. Mais comment s'y prendre pour diffuser votre politique d'inclusion auprès de l'ensemble de vos collaborateurs et favoriser ainsi une réelle appropriation de l'inclusion en tant que valeur d'entreprise ? Suivez nos conseils !

Qu'est-ce que l'inclusion en entreprise ?

Le principe de l'inclusion désigne le fait d'intégrer chaque personne au sein de l'entreprise en prévenant les discriminations, en assurant l'égalité des chances et la diversité.

Quelle différence entre la diversité en entreprise et l'inclusion ?

La diversité et l'inclusion sont complémentaires mais il convient de savoir les différencier.

D'un côté, la diversité consiste principalement à recruter des profils variés. Par profil varié, nous entendons : le genre, l'origine culturelle, le handicap, l'âge, les croyances...

Cela est bénéfique pour l'entreprise. En effet, des études montrent que la diversité entraîne plus de créativité et d'innovation, notamment au sein des équipes mixtes. C'est ce qui transparaît dans un texte publié par Kellogg Insight en 2022, et écrit par Brian Uzzi ; professeur en gestion et organisation à l'École de gestion Kellogg de l'Université Northwestern.

D'un autre côté, une entreprise qui mène une politique d'inclusion met en place des actions qui visent à favoriser l'épanouissement des collaborateurs et garantissent une égalité de traitement (accès aux postes, promotions, accès à la formation, ...), quelles que soient les particularités individuelles de chacun.

Les impacts positifs des politiques de diversité et d'inclusion dans l'emploi

Les politiques de diversité et d'inclusion ont un impact positif pour l'entreprise que ce soit en interne ou en externe.

D'un point de vue interne, cela va favoriser la cohésion d'équipe, fidéliser les employés grâce à l'épanouissement personnel et le bien-être, développer la créativité et l'innovation

et développer les performances. D'un point de vue externe, cela va améliorer l'image de l'entreprise et attirer plus de talents.

Comment favoriser l'inclusion en entreprise ?

Le rôle clé des managers intermédiaires et de proximité

Le rôle du manager, relais essentiel de la stratégie d'entreprise, est crucial pour promouvoir la politique d'inclusion de l'entreprise et permettre son appropriation par tous.

Pour cela, le manager doit avoir un comportement exemplaire et transmettre les valeurs de diversité et d'inclusion de l'entreprise.

De plus, dans son management même, le responsable d'équipe doit se montrer inclusif. Le [management inclusif](#) consiste à valoriser le travail des salariés, peu importe leurs différences, en mettant en place une politique d'égalité de traitement.

Pour vous aider à instaurer un management inclusif, A Compétence Egale propose une formation pour apprendre à [manager sans discriminer](#) en e-learning.

Sensibiliser ses collaborateurs à l'inclusion

Idéalement, si la taille de votre entreprise le permet, le recrutement d'un responsable D&I (responsable Diversité et Inclusion) est la première action à engager. Dans son rôle, alliant éthique, intégrité, pédagogie et ouverture, il aura notamment pour missions de sensibiliser les salariés à la diversité et à l'inclusion à travers des ateliers, des formations, des actions de communication interne visant à promouvoir les actions engagées, (...). Par son action de sensibilisation, de prévention, de formation et d'information, il sera le garant de lutte contre tout type d'inégalité dans l'entreprise, au premier plan de la lutte contre les discriminations et moteur du développement des engagements pris par l'entreprise en matière de D&I.

Si vous n'avez pas de responsable D&I, appliquez-vous à mettre en place des engagements concrets, soutenus par des animations et communications internes pour sensibiliser aux questions de diversité et d'inclusion. Les 4 actions suivantes vous permettront de répandre la culture de la diversité de votre entreprise auprès de vos collaborateurs :

1/ Matérialisation de l'engagement

A travers la signature de charte (charte de la diversité, charte à compétence égale, charte de l'autre cercle, ...) et la participation active à des actions en faveur de la diversité et de l'engagement. La mise en place d'engagements concrets, auxquels les employés sont invités à participer, est la pierre angulaire de toute politique D&I. De plus, c'est en

s'engageant auprès de réseaux d'entreprise et de réseaux associatifs que l'on développe sa stratégie en matière de D&I.

2/ Diffusion de communications internes D&I :

Sur un réseau social d'entreprise, un intranet ou simplement via une newsletter dédiée, vous aborderez notamment les questions liées à : l'égalité femmes-hommes, le handicap, les discriminations en général, l'importance des compétences...

3/ Animation d'ateliers ludiques :

Pour une action ludique concrète, pensons par exemple à des ateliers de sensibilisation au [handicap invisible](#) (80% des handicaps sont invisibles) ou encore de sensibilisation autour de la diversité et de l'inclusion en entreprise. Vous pouvez également prévoir un atelier sur la prévention du sexisme en entreprise.

4/ Organisation de tables rondes et conférences :

Vous pouvez organiser des tables rondes ou des conférences et faire intervenir des interlocuteurs externes, spécialistes des questions de l'inclusion, la diversité et le bien-être au travail par exemple. L'objectif de ces événements est d'élargir la vision de chacun, d'apporter de nouvelles sources d'information et de nourrir les réflexions. Également, cela permet de trouver l'inspiration au dehors et par l'échange, confronter ses pratiques, les améliorer.

Pour mener à bien votre politique d'inclusion, il est important d'avoir un impact à tous les niveaux hiérarchiques : de la direction jusqu'aux employés, en passant par les différentes strates d'encadrement. Le rôle des départements RH et communication est bien sûr essentiel pour assurer la bonne implémentation et diffusion de la politique D&I.