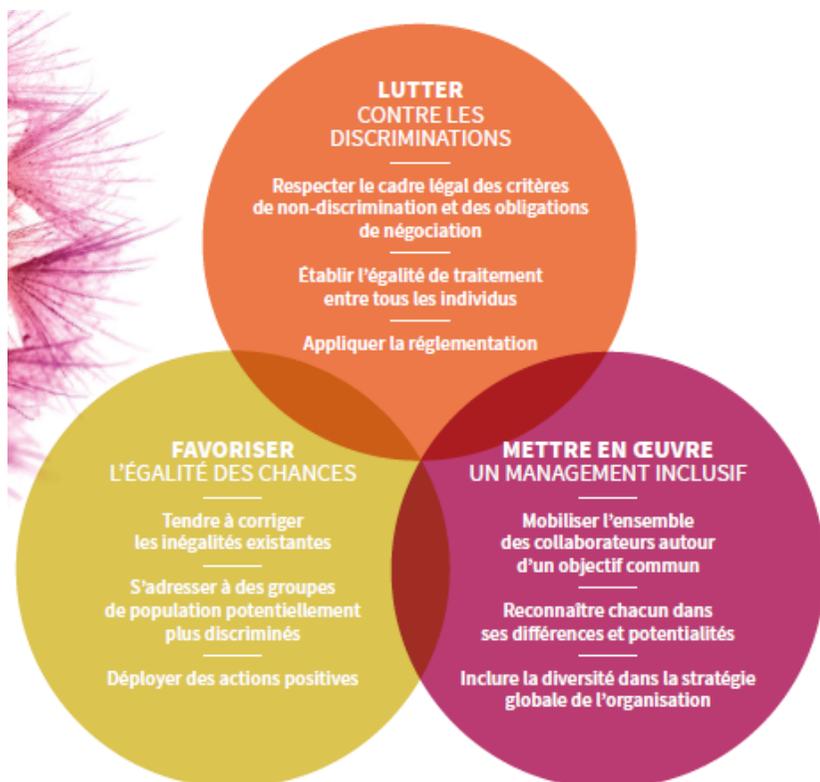


Les fondamentaux de la diversité

De la lutte contre les discriminations au management inclusif, 3 niveaux de perception de la diversité peuvent être identifiés. Chacun répond à des enjeux et un niveau de maturité différents de l'organisation et de son écosystème.



La **lutte contre les discriminations** est généralement le point d'entrée ; il s'agit dans le cadre d'une logique égalitariste, qui concerne tous les salariés de l'organisation quelles que soient leurs différences, de mettre en œuvre toutes les mesures pour respecter le cadre réglementaire et pouvoir le cas échéant en apporter la preuve. Ainsi l'organisation va s'attacher à respecter dans tous les actes de gestion individuels et collectifs (recrutement, accès à une formation, mobilité, rémunération....) le corpus réglementaire national et européen via la traduction des directives. Toute discrimination, qu'elle soit volontaire ou non, directe ou indirecte (par ex une organisation de travail qui apparemment neutre discrimine une population) est susceptible d'être sanctionnée au civil et au pénal avec des sanctions financières et des peines d'emprisonnement.

La mise en œuvre d'actions destinées à **favoriser l'égalité des chances** est une décision de l'organisation. En fonction de ses enjeux (attirer de nouveaux talents, répondre aux attentes de ses clients), elle peut définir les populations envers lesquelles elle va mener des actions destinées à corriger ou rétablir l'égalité des chances. Par exemple, elle va décider d'ouvrir plus largement ses recrutements aux personnes handicapées en diffusant systématiquement ses annonces sur des sites spécialisés, en participant aux forums de recrutement de personnes handicapées.... Ces actions peuvent être menées pour son propre personnel ou pour des populations extérieures à l'organisation

Le management inclusif considère chaque personne comme un atout pour l'organisation. Reconnaître et valoriser le potentiel de l'individu devient le gage d'une performance durable. Chaque personne représente une richesse en termes de créativité, d'innovation et de diversification des méthodes de travail pour une meilleure performance économique. En parallèle, les personnes reconnues et intégrées bénéficiant d'une meilleure Qualité de Vie au Travail (par ex par la mise en place d'accord favorisant l'équilibre vie personnelle vie professionnelle, de démarches de coaching pour les personnes désirant évoluer.....) sont plus fidèles, engagées et mobilisées.

Combiner ces 3 approches est un gage de progrès et de performance pour tous.

Les bénéfices d'une démarche diversité

Connaître, reconnaître et faire vivre ensemble les différences pour faire de la diversité une source de performance économique et sociale, telle est l'ambition d'une démarche diversité.

- 1) **Optimiser ses pratiques RH**: diversifier les recrutements et aller chercher des profils nouveaux qui peuvent répondre mieux aux attentes des clients, fidéliser ses collaborateurs et être sûr de respecter les principes de non-discrimination pour être en conformité avec la loi et éviter des condamnations ou des campagnes de publicité négative.
- 2) **Soutenir un management responsable** : reconnaître et intégrer chacun pour plus de cohésion, de motivation, d'implication et une meilleure qualité de vie au travail, source de valeur partagée ---→ Une étude de 2017 estime à 12 600 euros/an et salarié le coût du mal-être au travail dont plus de 40% sont dûs aux désengagements des salariés (démissions, ruptures conventionnelles, départs pendant la période d'essai).
- 3) **Accroître sa créativité**: multiplier les approches, points de vue et expériences pour mieux comprendre les attentes et besoins de ses bénéficiaires, de ses clients et de tous ses partenaires ; ne pas passer à côté des signaux faibles --→ 47% des femmes en emploi sont concentrées sur une douzaine de métiers et ne peuvent exprimer leur potentiel sur d'autres métiers et domaines.
- 4) **Dialoguer avec son écosystème**: renforcer son ancrage territorial, diversifier ses fournisseurs pour bénéficier de leurs innovations, rencontrer de nouveaux partenaires, pour établir avec tous un dialogue pérenne créateur de richesses. **Illustrer son engagement employeur**: affirmer ses valeurs, renforcer sa culture et construire une image positive permettant de bénéficier d'une meilleure notoriété dans la réponse à des appels d'offre, renforçant ainsi son attractivité et sa durabilité.