

LIVRE BLANC INCLUSIF i)

Développer sa politique diversité & inclusion
pour les TPE et startups

ou comment faire de votre organisation un lieu "all-inclusive"

par
Zihann
OUK

avant-propos

Aussi loin que je me souviens, j'ai toujours été **révoltée** par les injustices.

En grandissant, j'ai très vite compris que nous n'étions pas toutes et tous logés à la même enseigne. À l'école, on m'enseigne très tôt que l'article premier de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen est « *les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits* ». Cependant, dans les faits, c'est bien plus compliqué que cela...

Lors de mes premières expériences professionnelles, je suis confrontée à la réalité des choses : je suis victime et je fais face à des **discriminations** en raison de qui je suis et de ce que sont les personnes qui m'entourent. Cela fait écho à ce que mes proches issu·es d'une ou plusieurs **diversités** ont pu me raconter au fil des années, mais aussi à tout ce que j'ai pu entendre dans les médias ou sur les réseaux sociaux.

Si je vous livre ici une partie de mon histoire personnelle, c'est parce que cela a défini les **valeurs** que je porte aujourd'hui. Des valeurs qui m'ont ainsi toujours guidées dans mes choix, personnels et professionnels.

J'ai alors tiré très simplement une conclusion : parmi tous les enjeux et problématiques composant la stratégie des entreprises


et autres structures, la politique diversité et inclusion n'est pas une priorité. Et c'est un problème.

Je me suis ainsi donné une mission lors de la rédaction de ce livre blanc : faire prendre conscience de l'**importance** de la mise en place d'actions favorisant l'inclusion dans les organisations et donner les clés pour une mise en pratique efficace. Le tout, dans la **bienveillance** et la **convivialité** !

L'inclusion étant un sujet qui me tient à cœur, j'ai également lancé mon podcast, *Club Inclusive*, en parallèle de la réalisation de ce travail. L'objectif étant d'apporter des témoignages authentiques, pour mieux comprendre ces problématiques.

Alors, à vous, dirigeant·es de TPE, start-ups ou autre petite structure (mais aussi aux RH, chargé·es de RSE ou référent·es) : si vous souhaitez développer votre politique diversité & inclusion mais que vous ne savez pas comment vous y prendre, sachez que **vous êtes au bon endroit** !

J'espère que ce guide vous sera utile, je me réjouis d'avance à l'idée d'obtenir vos retours et de discuter de ces sujets avec vous.

Bonne lecture, 

Ilham

sommaire

1

LES OBLIGATIONS LÉGALES [p.06](#)

2

LES BONNES PRATIQUES [p.09](#)

3

L'OUTIL DE MESURE [p.16](#)

4

LES EXEMPLES INSPIRANTS [p.17](#)

5

LES RESSOURCES [p.21](#)

introduction

Entreprises : vous avez de super pouvoirs...et une responsabilité !

Au-delà du pouvoir économique des entreprises, elles peuvent se révéler être de véritables **actrices du changement** sur le plan social. De par leur existence et leur activité, les entreprises répondent aux besoins individuels et collectifs, et contribuent au bien-être des personnes en créant de l'emploi. Mais, connaissez-vous vraiment le **rôle** que les entreprises ont à jouer ?

Dans un contexte global de crise économique, sociale et environnementale, les collaborateur·ices et candidat·es attendent beaucoup de la **responsabilité sociétale des entreprises (RSE)**. La **politique diversité & inclusion**, qui rentre dans le cadre de la RSE, a une place essentielle non seulement dans vos pratiques de ressources humaines mais aussi dans votre stratégie globale.

Vous vous demandez peut-être...c'est quoi, l'inclusion ? Comment être inclusif·ve dans vos pratiques quotidiennes en entreprise ?



L'inclusion correspond à la mise en place de mesures et d'actions qui visent à ce que toutes les personnes reçoivent un traitement équitable et adapté à leurs besoins et leurs capacités. C'est ainsi donner accès aux mêmes possibilités et avantages, tout en prenant en compte la diversité de chacun·e, mettant ainsi fin à l'exclusion.

Il ne s'agit donc pas là d'une simple case à cocher, mais bien d'une réelle politique à établir et mettre en place au sein de sa structure.



Psst !

J'ai dédié un épisode de mon podcast, **Club Inclusive**, à ce sujet. [Cliquez-ici](#) pour en savoir plus sur la notion d'inclusion.

Et pour prendre en compte la ou les diversités, il est important de bien comprendre à quoi cela correspond :



La diversité, c'est un peu un kaléidoscope et il est ainsi complexe de la définir. Pour mieux comprendre cette notion, je me permets de reprendre la définition de Anthony Babkine, co-fondateur de Diversidays, association d'égalité des chances dans le domaine de la tech. Anthony rappelle qu'il existe 25 critères de discrimination en France, allant de l'origine ethnique, sociale, en passant aussi par le genre, le handicap ou l'orientation sexuelle. Les personnes portant l'un, ou plusieurs de ces critères sont ainsi issues de la diversité.

Votre impact est donc crucial et les chiffres le prouvent : 71 % des salarié·es considèrent que leur entreprise, au-delà de son activité économique, joue un rôle important au sein de la société (sondage IFOP pour la Fondation Jean Jaurès, 2021).

3 salarié.es sur 5 se sentent appartenir à une ou plusieurs diversités.

AFL Diversity et BVA People Consulting, enquête « Diversité et Inclusion en entreprise », avril 2023

Alors, prêt·e à développer votre politique diversité & inclusion ? C'est parti !

1

les obligations légales

Après cette introduction, vous avez peut-être besoin d'un argument supplémentaire pour vous convaincre de vous pencher au plus vite sur cette problématique. Si je devais vous donner une première bonne raison de le faire, je vous dirais simplement que...c'est la loi !

Faisons donc le point sur l'essentiel à savoir au niveau légal.

D'abord, qu'est-ce qu'une **discrimination** ?

La discrimination correspond à l'acte de traiter une personne différemment et défavorablement sur la base d'un des 25 critères définis par l'article 225-1 du Code Pénal (ceux dont je vous parlais juste avant !). Parmi ces critères figurent : le genre, l'âge ou l'ethnie. Il n'y a pas de hiérarchie entre ces différents critères.



Retrouvez la liste des 25 critères de discrimination juste ici.

ou affiché de manière claire sur la base des critères évoqués) ou indirecte (une pratique en apparence neutre qui entraîne tout de même un désavantage auprès d'une catégorie de personnes).

Une entreprise (personne morale) qui fait preuve de discrimination à l'embauche encourt jusqu'à 225 000 € d'amende et une interdiction d'exercer. Un employeur (personne physique) encourt, quant à lui, jusqu'à 45 000 € d'amende et 3 ans de prison.

La discrimination peut être directe (un traitement différent présenté

Le droit à la non discrimination a d'ailleurs été intégré au code du travail, dans l'article L1132-1.

Handicap

Depuis 2020, la loi d'obligation d'emploi des travailleurs et travailleuses handicapés, datant de 1987, s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Elles doivent ainsi déclarer mensuellement les collaborateur·ices en situation de handicap qu'elle accueille.

Égalité femmes-hommes

L'égalité femmes-hommes dans le monde du travail repose sur les principes suivants :

- l'égalité salariale : un homme et une femme qui exercent au même poste ou à poste équivalent doivent percevoir un salaire égal.
- l'égalité dans le déroulement de carrière : les femmes et les hommes ne peuvent connaître un traitement différent au seul regard de leur genre (formation, promotion, congés, ...)
- l'interdiction de discrimination à l'embauche : il est interdit de mentionner le genre ou la situation familiale du profil recherché, ou de le prendre en compte comme critère de recrutement (sauf exception pour certains emplois listés dans

Les entreprises de plus de 20 salarié·es ont, quant à elles, l'obligation d'intégrer 6% de ces personnes à leurs effectifs. Autrement, elles doivent verser une contribution financière à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées).

l'article R1142-1 du Code du Travail.

- la protection des femmes face au harcèlement et aux agissements sexistes

Une discrimination en raison du genre dans le milieu professionnel peut être puni jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 euros d'amende.



Pourquoi parle-t-on ici de genre et non de sexe ? La réponse juste ici.

Ethnie

Selon l'[article L1132-1](#) du Code du travail sur le principe de non-discrimination, une personne ne peut être traitée défavorablement en raison de sa couleur de peau, de sa nationalité, de son origine ou de sa religion, que ce soit lors du processus d'embauche, lors de l'accès à la formation, dans le cadre de la rémunération ou du licenciement.

Peut être considérée comme discrimination raciale, une discrimination fondée, par exemple, sur les caractéristiques suivantes :

- un nom à connotation étrangère
- une différence de traitement envers des personnes racisées
- des propos explicitement racistes
- la constitution de fichiers ethniques



En sociologie, la racisation est l'assignation à une "catégorie raciale".

Âge

Dans le cadre du travail, la loi dispose qu'une personne âgée bénéficie des mêmes droits qu'une plus jeune, et inversement.

Comme pour toute autre discrimination, un employeur risque 3 ans d'emprisonnement et jusqu'à 45 000 euros d'amende. Aucun texte ne définit officiellement à quel moment une personne est considérée comme "sénior".

Cependant, des dispositifs, comme le CDD Sénior, existent spécifiquement pour cette catégorie de personnes.

La discrimination basée sur l'âge, aussi appelé âgisme, peut être identifiée de différentes façons :

- refus d'embauche
- absence de promotion ou de formation

2

les bonnes pratiques

Maintenant que vous connaissez l'essentiel des obligations légales, vous pouvez vous atteler plus amplement à ce sujet. Cependant, aucune mesure ou initiative ne pourra avoir lieu ou être lancée de façon sincère sans qu'une **prise de conscience** globale ait été faite.

Étape 1 : la prise de conscience

Malgré le (très) grand nombre de sujets que vous avez à traiter, vous décidez d'établir votre politique Diversité et Inclusion (D&I). C'est dans l'intérêt de la **performance économique** de votre entreprise : en effet, la D&I au sein des équipes favorise l'innovation et la productivité. Les entreprises pratiquant une politique inclusive génèrent **jusqu'à 30% de chiffre d'affaires en plus** d'après une étude de Deloitte (2020).

Vous avez toutes les raisons d'agir en faveur du développement

**Prise de conscience, check ?
Place aux actions concrètes pour
devenir *all-inclusive* !**

de ces sujets dans votre structure. Cependant, réalisez qu'il ne devrait pas seulement y avoir des raisons économiques qui motivent cela mais une **volonté sincère** de remplir votre mission. Aussi, il n'y a pas d'exemple de réussite ou de business case à suivre sur ces sujets : c'est avant tout une question d'**humain** !

Enfin, en commençant dès le départ à être inclusif·ve, vous instaurerez naturellement ces politiques sur le long terme, à moindre effort.

86% des actifs souhaitent que leur entreprise s'engage davantage dans la diversité et l'inclusion.

Occurence & PWC pour Diversidays, 2021

Étape 2 : l'état des lieux

Avant de mettre en place des actions, il est nécessaire de faire le point sur vos politiques et pratiques déjà en place, ou non. Il s'agit là d'un travail professionnel et personnel : cela vous demandera de prendre du recul et d'essayer d'observer la situation d'un oeil extérieur. Cet audit interne vous permettra par la suite d'avoir une vision globale, de mettre en lumière le travail déjà accompli et de détecter les points noirs que vous devrez prioriser. **Pour ce faire, posez-vous les bonnes questions et répondez honnêtement.**



Les premiers recrutements sont clés pour une politique D&I pérenne. Je m'explique : si vous êtes trois copains qui ont monté leur startup, et que votre premier recrutement est un homme qui vous ressemble, alors il sera encore plus dur par la suite de donner envie à des personnes qui ne vous ressemblent pas de vous rejoindre. En regardant la photo de groupe, le-la candidat·e ne se reconnaissant pas, pourrait rapidement passer à une autre offre." Mélanie Duclos, fondatrice du projet Divers·es

- Faites la liste de toutes les politiques et pratiques de l'entreprise et marquez toutes celles qui ne favorisent pas la diversité et l'inclusion. Cela peut aller du recrutement (favoriser les soft skills- savoir-être), jusqu'aux activités de team buildings (moment adapté aux familles monoparentales,...).

Pour vous accompagner lors de cette étape, j'ai conçu un questionnaire d'auto-évaluation. Rendez-vous dans la partie 3 !

Étape 3 : écouter

Vous vous dites peut-être que cela paraît évident mais je suis obligée de vous rappeler l'importance d'**écouter ses collaborateurs et collaboratrices**. Et ce, lors de temps formels autant que lors de temps informels ! Cependant, pour pouvoir écouter, il faut offrir un **espace de parole** ouvert et sans jugement. Cela profitera à l'ensemble de l'équipe et à l'ambiance générale de l'entreprise mais permettra surtout de créer un sentiment de reconnaissance et d'appartenance. Vos collaborateur·ices n'hésiteront ainsi pas à vous **parler** en cas de besoin car ils et elles sauront que vous êtes à l'écoute. Voici quelques conseils :

- De par votre rôle, vous vous devez de **garder votre radar allumé** en permanence: observez et soyez à l'affût des signaux de faiblesse vos équipes ! Absentéisme, isolement du reste de l'équipe, mécontente...certains comportements en apparence anodins peuvent parfois être le signe d'un mal-être ou d'un sentiment d'exclusion.
- Les sujets liés à la diversité et l'inclusion peuvent s'avérer clivants et difficiles à aborder. Pour éviter que vos collaborateur·ices s'abstiennent d'aborder le sujet par peur du conflit, mettez en place des **ateliers thématiques** ou des temps de discussion pour **libérer la parole**. Basez-vous sur des contenus existants (vidéos, études, dossiers,...). Proposez leur d'animer ces ateliers avec vous, sur la base du volontariat, afin de les faire pleinement participer à la construction de la politique. En plus, cela renforce leur confiance en soi au travail !
- Écoutez et...**communiquez** ! Si ce n'est pas déjà le cas, ou si cela ne se fait pas naturellement, mettez en place des temps dédiés aux **échanges** entre les membres de vos équipes. Le lundi en revenant fraîchement du week-end afin de bien commencer la semaine, le matin avant de démarrer la journée autour d'un café... ces temps informels offrent à tous les membres de l'équipe l'occasion de s'exprimer de façon plus détendue, en plus de partager un moment convivial avec les collègues. Et c'est pour vous le moment de collecter d'éventuelles informations. En plus de ces temps, mettez en place des sessions **feedback** (retours) individuelles régulières avec chacun·e de vos salariés afin d'aborder des points clés, définis au préalable avec l'équipe.

Étape 4 : s'informer & se former

Comme pour toute nouvelle mise en place d'une politique, vous passerez par une phase d'**apprentissage** et ainsi de recherche d'informations : c'est la clé. Définissez au préalable des **objectifs & engagements** et gardez la dimension humaine au coeur de vos intentions lorsque vous monterez en compétences sur le sujet. Le changement se mettra en place dès lors que vous respecterez cela et que vous ferez un effort pour prendre en compte la D&I dans toutes vos décisions. Vos équipes emboîteront ensuite le pas !

- Mettez en place une **veille** autour du sujet, en suivant des blogs ou personnalités spécialisées, des hashtags sur LinkedIn ou des Google Alerts. Ces outils vous permettront, au départ, de vous immerger dans le sujet et de vous **appropriier les bases**.
- Renseignez-vous **autour de vous** : avez-vous des mentors, des entreprises avec lesquelles vous partagez vos bureaux, des ami·es ou autres contacts à la tête de boîtes ? Ils et elles ont peut-être déjà fait face à des situations en lien avec les problématiques de D&I. Discutez-en ! Ces **cas d'usages réels** vous permettront de comprendre plus concrètement les enjeux et risques.
- Saisissez-vous des nombreuses **ressources** disponibles en ligne. Internet est un formidable outil, n'est-ce pas ? De nombreuses ressources notamment axées RH proposent du contenu sur la thématique de la D&I.

Découvrez ma sélection de ressources dans la partie 5.

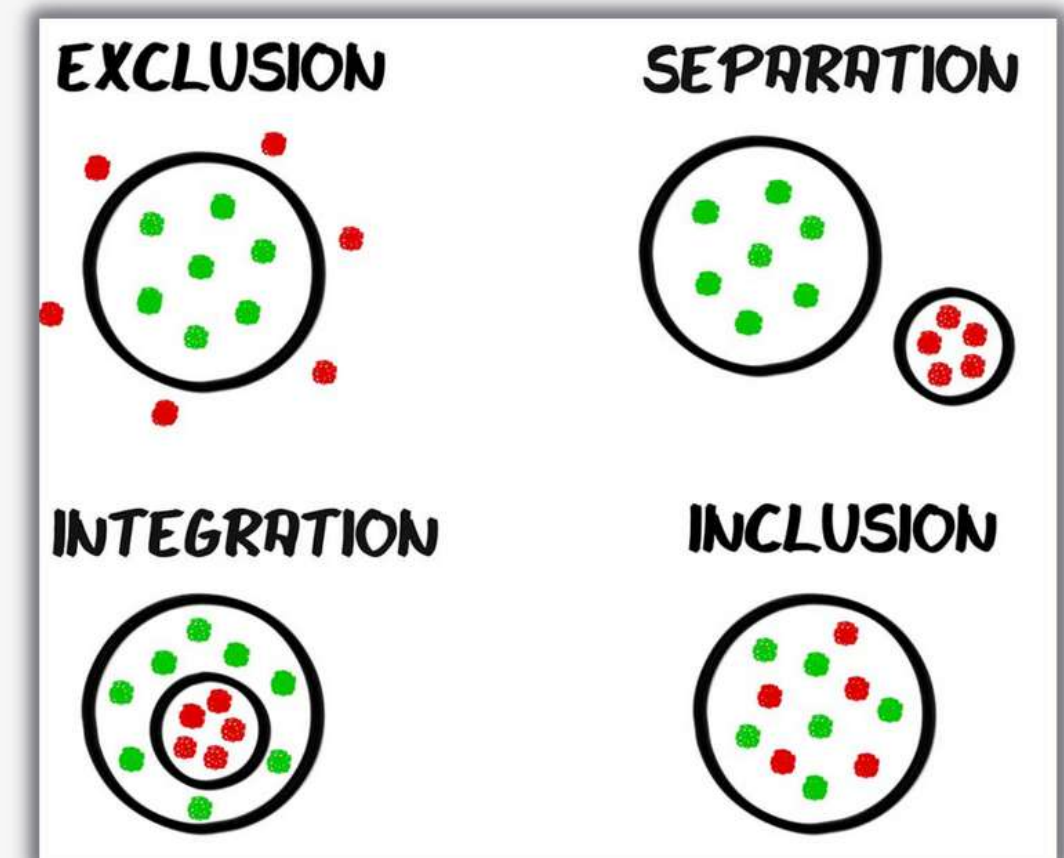


Schéma One RH, 2022

Étape 5 : prioriser

Pour assurer une bonne mise en oeuvre de votre politique, il est nécessaire de **prioriser**. Vous ne pourrez pas aborder tous les sujets malgré votre bonne volonté : le risque est de vouloir trop en faire pour ne finalement mettre en oeuvre aucune action. Soyez patient·e et indulgent·e avec vous-mêmes, ce sont des sujets qui prennent du temps et il n'existe pas de solution miracle et rapide en D&I. Ainsi, vous assurerez un traitement cette problématique **à sa source** et non pas seulement en surface.



Les politiques d'inclusion doivent s'inscrire sur les courts, moyens et longs termes. Cela demande de se projeter dans le temps. Action après action, pas après pas, il faut des années pour faire changer la société, un peu moins pour une entreprise. »

*Marc Rivault, chargé de missions d'expertise
Chaire IPAG Entreprise Inclusive.*

On fait ce que l'on peut, au moment où on le fait.

- Commencez par les sujets qui résonnent le plus en vous et qui sont le plus en lien avec vos **valeurs de marque** : votre politique D&I doit être liée à votre stratégie globale et faire sens avec celle-ci. Partez des résultats de votre **état des lieux** : vous réaliserez que vous avez peut-être déjà commencé à impulser certaines actions de manière officieuse de par votre mission d'entreprise
- Mettez en place une **feuille de route** partagée avec l'ensemble des collaborateur·ices : définissez des temps dédiés à l'élaboration des actions de votre politique et tenez vos collaborateurs informés de ces avancées.
- **Délégez** et faites participer l'ensemble de vos équipes : ses membres portent des engagements qui sont parfois directement liés à ces problématiques. Proposez-leur de contribuer à la construction de ce beau projet qui leur sera ainsi encore plus adapté !
- Appliquez la **méthode Kaizen** : des petits pas pour de grands changements !

Étape 6 : se faire accompagner

Certaines problématiques peuvent tout de même s'avérer complexes et être **délicates** à aborder dans le cadre professionnel. Sachez que vous n'êtes pas tout·e seul·e ! Si vous en ressentez le besoin, il est possible de vous faire **accompagner** dans le développement et/ou le déploiement de votre politique diversité & inclusion. Voici quelques références d'entreprises spécialisées :



Projet Adelphité

L'équipe de Projet Adelphité vous accompagne à la création d'une culture d'entreprise saine et respectueuse des minorités. Avec une approche multi-dimensionnelle, globale et personnalisée, un audit, des sensibilisations et la création d'un plan d'action sont proposés.



Cognidia

Cognidia est une jeune entreprise lyonnaise qui fait le pont entre les sciences cognitives et le monde professionnel. Ces ingénieures spécialisées, facilitatrices et formées aux méthodes, principes et outils de l'innovation proposent des ateliers sur les biais cognitifs, qui influencent le jugement lors de la prise de décision (biais de stéréotypes, biais de projection...).



AFL Diversity

Cette entreprise propose des solutions sur-mesure aux organisations pour les aider à devenir plus inclusives. Conseil, formation, sensibilisation... AFL oeuvre sur toutes les diversités, avec la conviction que l'ensemble des collaborateurs doivent participer à la construction des solutions.



Mixity

Mixity accompagne les organisations pour créer des environnements plus diversifiés et inclusifs. Leur outil mesure les pratiques à partir d'un référentiel reposant sur cinq thèmes RSE : le genre, le handicap, le multi-culturel, le multi-générationnel et les LGBT+ .

Et des références d'associations :



Diversidays

Diversidays est l'association d'égalité des chances dans le numérique. Avec leur programme #TechYourPlace, l'association aide les entreprises de la Tech à mettre en place des politiques de Diversité et Inclusion. L'objectif : une montée en compétences des collaborateurs et l'inclusion d'une nouvelle génération de talents dans ces entreprises.



L'Autre Cercle

L'Autre Cercle est l'association française de référence qui œuvre pour l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail. Elle propose des formations et accompagne les organisations dans leur démarche Diversité et Inclusion, pour les aider à créer un environnement épanouissant, inclusif et respectueux des personnes dans toutes leurs diversités.



Agefiph

Cette association accompagne l'ensemble des parties prenantes qui agissent sur les sujets d'emploi et de handicap, pour construire un monde du travail toujours plus inclusif et permettre aux personnes en situation de handicap de se réaliser professionnellement.



Divers-es

Ce projet récemment créé a pour but d'ouvrir les portes des entreprises à impact aux femmes issues de la diversité, via notamment des cercles professionnels de femmes, pour partager des idées, des expériences et des problématiques au sein d'un espace sain.

3

l'outil de mesure

Tout bon plan d'action s'accompagne d'un système de **mesure** permettant, dans un premier temps, de faire un **état des lieux** et par la suite de **suivre les progrès** réalisés selon des **indicateurs clés**. Cela peut passer par l'**auto-évaluation** et les **sondages** à vos collaborateur·ics. Vous collecterez ainsi des informations précieuses sur la perception de vos équipes sur certains aspects précis comme le bien-être ou les relations avec les pairs.

Pour vous accompagner dans cette étape cruciale, j'ai conçu un **questionnaire d'auto-évaluation** à faire seul·e, et un **sondage anonyme** à adresser à vos équipes.

Le questionnaire d'auto-évaluation



D&I : Questionnaire d'auto-évaluation par Ilham Ouik

A new tool for teams & individuals that blends everyday work apps into one.

Ilham OUIK's Notion on Notion

Le sondage collaborateurs



D&I : Sondage collaborateurs par Ilham Ouik

A new tool for teams & individuals that blends everyday work apps into one.

Ilham OUIK's Notion on Notion

Ce qui est mesuré peut être géré, disait Peter Drucker. Mais attention à ne pas transformer l'humain en simple donnée !



Les statistiques ethniques sont interdites en France.

4

les exemples inspirants

Aujourd'hui, en France, peu d'entreprises ont des politiques Diversité & Inclusion développées, la majorité étant des grands groupes de plus de 1000 salarié·es. ou des entreprises dont il s'agit directement de leur mission. Ces structures sont ainsi **pionnières** en la matière et ouvrent la voie aux prochaines encore en phase d'apprentissage et de sensibilisation à ces problématiques.

Voici quelques exemples d'entreprises qui ont réussi à mettre des actions concrètes en place, en espérant que cela vous inspire !

Bien qu'il s'agisse ici de groupes ayant des pôles dédiés à ces compétences, notamment en raison de leurs effectifs importants, vous vous rendrez compte que, finalement, si ces sujets sont dès le départ **au coeur de vos valeurs** et que vous vous entourez des bonnes structures, il est accessible d'**agir**, à son échelle, en faveur de la D&I !

1

L'ORÉAL

2



3



PUBLICIS GROUPE

L'ORÉAL

Le groupe **L'Oréal** est très activement engagé sur les sujets liés à la diversité, et ce depuis plus de 15 ans. L'entreprise oeuvre à travers 4 piliers prioritaires : le genre et LGBTQIA+, le handicap, les origines socio-économiques & multiculturelles, l'âge et les générations. L'entreprise est pionnière, particulièrement en matière d'égalité de genre.

" Notre mission : devenir le leader de la beauté le plus inclusif, et contribuer à une société dans laquelle chacun peut vivre en sécurité, en paix et dans l'égalité".

Crédits photo L'Oréal Groupe

Avec la mise en place d'un **programme dédié** à la diversité et à l'inclusion, L'Oréal promeut l'**égalité des chances** et **valorise les différences** au sein de son organisation. Un programme intégré dans les pratiques de recrutement, de gestion des collaborateur·ices et de développement professionnel. Aussi, la marque, étant le 4e annonceur mondial, elle profite aussi de ses plateformes pour **promouvoir la représentation** des minorités.

Exemples d'actions D&I

- Formation de tous les employés au sujet des DE&I dès leur entrée dans le groupe (plus de 75k depuis 2007, plus de 80 ressources d'apprentissage disponibles)
- Concours de pitch sur les projets D&I en interne
- Mentorat et intégration de réfugiés dans les équipes (avec TENT et Refugees Are Talents)

L'Oréal est classée 1ère entreprise en France en termes d'équité des genres

Baromètre Equileap 2023



Grande entreprise française dans le domaine du jeu vidéo, **Ubisoft** affirme progressivement son engagement sur la diversité et l'inclusion. En 2020, l'entreprise est confrontée à une affaire de harcèlement, de discrimination et de tentatives d'agression sexuelle. Conséquence : des collaborateurs poussés vers la sortie ou la démission et la **mise en place d'actions** pour éviter que cela ne se reproduise.

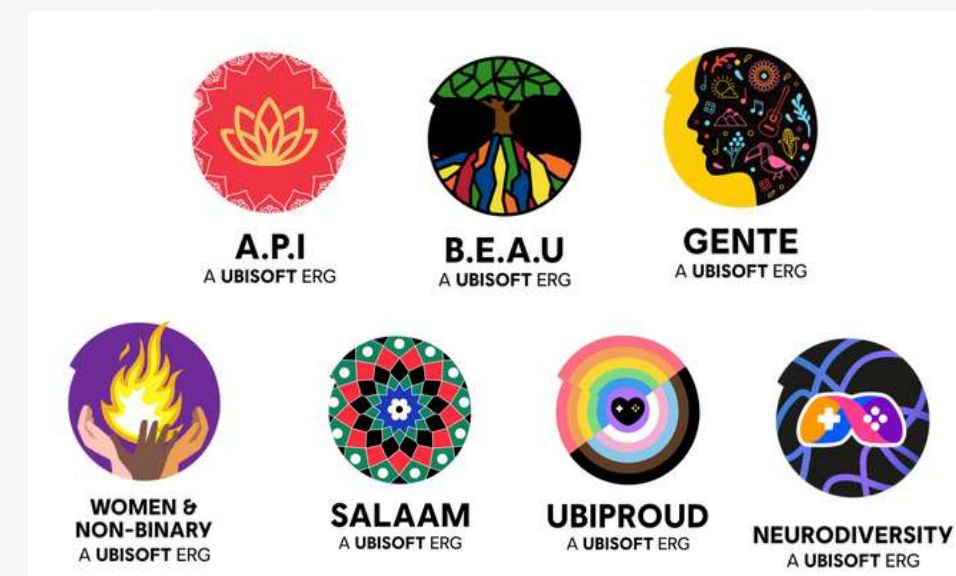
"Chez Ubisoft, nous devons impérativement intégrer notre stratégie Diversité & Inclusion à notre stratégie commerciale. Le lien entre une main-d'œuvre diversifiée et inclusive, [...] et la diversité des histoires, mondes et personnages de nos jeux est indéniable."

Crédits photo Ubisoft Montréal

L'équipe Diversité & Inclusion France est directement rattachée à la direction des ressources humaines et au pôle D&I du groupe. Composée de 4 membres, chaque personne est référente sur les sujets suivants : Handicap, LGBTQ+, Mixité F/H et Origines. Le groupe a quant à lui conçu une **stratégie axée autour de quatre piliers** : collègues, culture, contenus et communauté.

Exemples d'actions D&I

Afin de donner la parole aux groupes sous-représentés parmi ses employés, Ubisoft a structuré la création de 7 **Groupes-ressources d'employés** (GRE) à travers le monde. Une innovation afin de créer des **espaces bienveillants**, directement **dirigés par des salarié-es** : Asian & Pacific Islander (API), Black employees at Ubisoft (BEAU), Latine/Hispanique (GENTE), Moyen-Orient et Afrique du Nord (SALAAM), Neurodiversité, LGBTQIA2S+ (UbiProud), Femmes et non-binaires.





PUBLICIS GROUPE

Numéro deux mondial du secteur de la publicité, le groupe de communication **Publicis**, basé en France, accorde une place déterminante à la Diversité, Équité, Inclusion & Justice Sociale dans sa stratégie **RSE**. De par son activité, le groupe a un pouvoir de représentation et un **impact social** très fort nécessitant que les équipes en internes soient à l'image des contenus publicitaires créés, c'est-à-dire **diversifiées**.

L'équipe D&I, dirigée par Leïla Grison est aussi rattachée à la direction des ressources humaines. Leur stratégie repose sur **5 piliers** : la mixité sociale, la diversité d'origines, l'égalité F/H, les LGBTQI+, l'inclusion des personnes porteuses de handicap, mais aussi l'aspect intergénérationnel.

"Quand on a, comme nous, la vocation d'accompagner des grandes marques dans leur capacité à communiquer en direction d'une France composite, il nous revient d'avoir des équipes qui sont elles-mêmes composites"

Crédits photo Positive by Publicis

Exemples d'actions D&I

- Création de **Publicis Track**, programme d'inclusion par le stage qui a pour objectif d'accueillir des élèves en BTS communication de lycées publics de quartiers prioritaires dans les agences du groupe Publicis en France.
- Adhésion et engagement au programme **PAQTE**, pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises
- Mise en place de **groupes ressources** tels que VivaWomen! (pour les femmes), VivaWomen of Color et MOCA (personnes de couleur), Égalité (LGBTQ+), enAble (handicap)

5

les ressources

Je vous le disais plus tôt : la clé, c'est de s'informer. Afin de mieux appréhender la problématique de l'inclusion, voici mes recommandations de ressources à consulter. En espérant que celles-ci vous permettent de mieux comprendre les vécus des minorités dans la vie quotidienne et ainsi mieux saisir les enjeux autour de la place qu'elles occupent dans la société.

Les podcasts

des pépites à écouter le matin, avant d'aller travailler !



Club Inclusive

Découvrez mon podcast **Club Inclusive** : recueil de témoignages de minorités, entretiens avec des personnalités marquantes et récits de vie personnels. Une création originale qui me tient à coeur !



Inclusivement Vôtre

Un podcast by Projet Adelphité qui croise les sujets de culture d'entreprise et de D&I au format d'entretiens avec des professionnels qui apportent leur expertise.

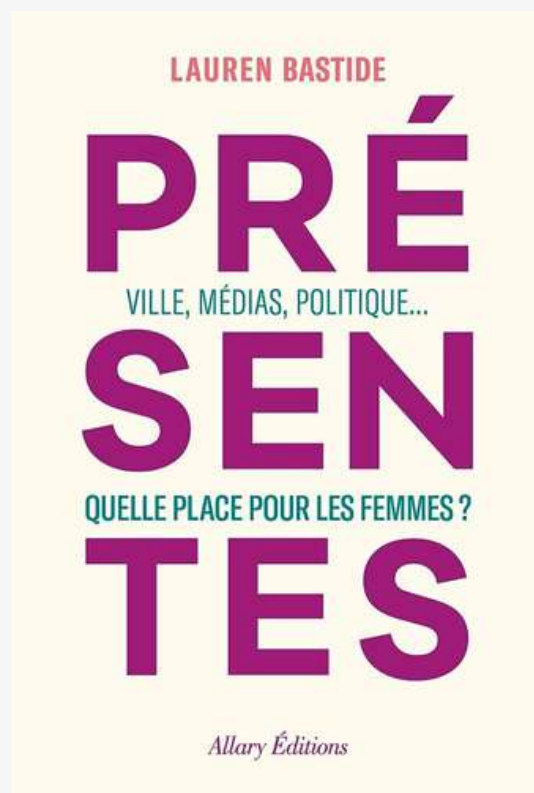


AFL Diversity Podcast

Le podcast d'AFL Diversity nous invite à rencontrer des personnalités qui oeuvrent pour l'inclusion et la diversité dans leur entreprise. Ils nous partagent leurs conseils ainsi que des idées concrètes.

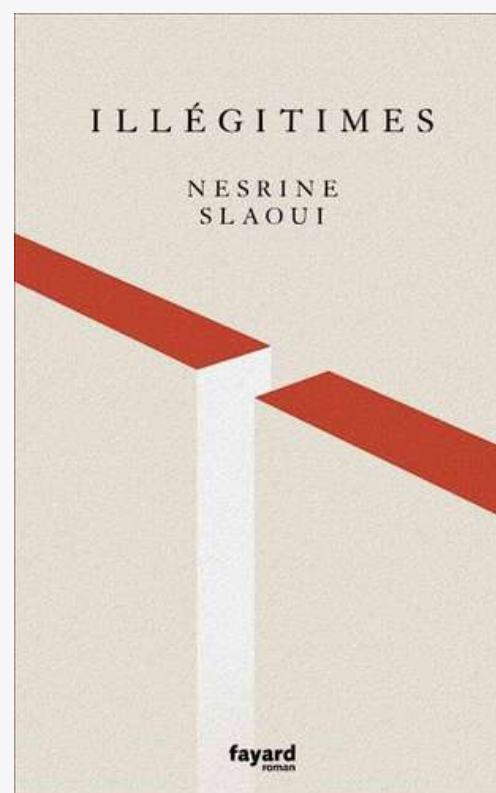
Les livres

mes livres coup de coeur que je ne cesse de recommander, pour mieux comprendre les problématiques auxquelles les minorités sont confrontées !



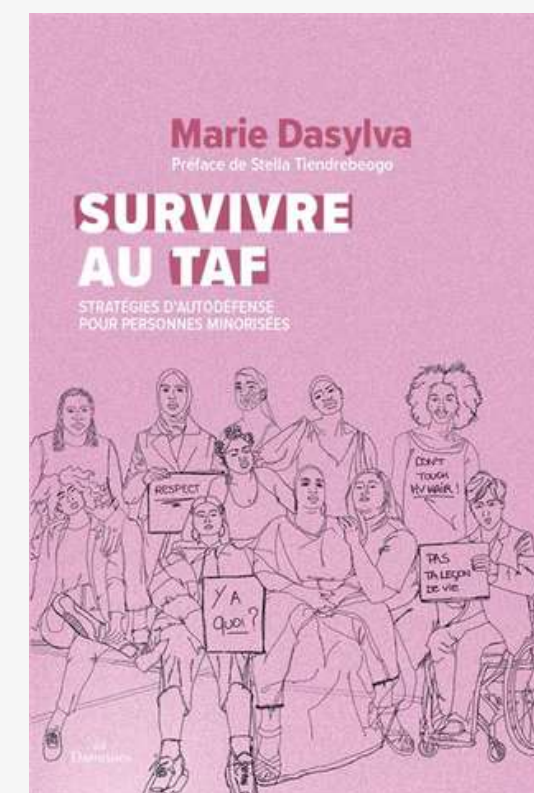
Présentes, Lauren Bastide

Dans cet essai féministe paru en 2020, la journaliste et militante Lauren Bastide se penche sur la question de la place des femmes dans la société. Cet ouvrage nous invite à nous interroger sur les mécanismes d'exclusion auxquels les femmes sont confrontées. Un contenu rendu accessible, pour mieux comprendre les vécus des femmes dans toutes les sphères de leur vie !



Illégitimes, Nesrine Slaoui

Dans ce roman autobiographique, la journaliste Nesrine Slaoui retrace son parcours en tant qu'immigrée de quartier populaire : des origines sociales et culturelles qui lui sont reprochées et qui lui compliquent la vie, notamment lors de son évolution professionnelle. Un récit sur la difficulté d'être une femme, issue de milieu populaire et d'origine maghrébine en France.



Survivre au taf, Marie Dasyva

Il s'agit là d'un livre qui s'adresse en premier lieu à celles et ceux qui sont directement concernés par les discriminations. Cependant, sa lecture permet une fois encore de mieux comprendre ce que vivent les minorités : c'est un multitémoignage authentique et nécessaire que nous livre la coach professionnelle, indispensable pour ne pas reproduire les erreurs dont les victimes du récit ont fait les frais !

Les profils LinkedIn

scroller pour s'informer...Les réseaux sociaux pros peuvent s'avérer être de vraies sources d'informations, qui amènent à la réflexion !



Laura Driancourt, co-fondatrice de Projet Adelphité

CEO & co-fondatrice de Projet Adelphité, Laura a la conviction que "les bonnes conditions de travail des collaborateur·ices sont un levier fondamental de la performance des entreprises.". Son engagement sur les questions de diversité et son expérience d'avocate fiscaliste lui permettent de mieux accompagner les dirigeant·es parfois confronté·es à des problématiques de gouvernance complexes.



Léa Niang, consultante en communication inclusive

Léa est convaincue que les entreprises ont un rôle à jouer dans le changement vers une société plus juste et plus égalitaire. Communicante spécialisée sur les questions d'inclusivité, elle montre que l'on peut faire bouger les choses à son échelle, tout en continuant à faire affaire ! Elle publie bi-mensuellement une newsletter, [Make It Inclusive](#), qui décrypte l'actualité de l'inclusivité. Elle traite de sujets liés à la diversité que l'on n'ose pas aborder, qui challengent les normes, de manière honnête et authentique.



Emmanuelle Campo, consultante en D&I

Désignée comme l'une des "LinkedIn Top Voice 2023", Emmanuelle a fondé LGBT Talents, premier forum en France dédié aux enjeux de diversité et d'inclusion des personnes LGBTQ+ dans le monde professionnel. Elle a accompagné de grandes entreprises dans le développement de leur politique diversité et inclusion comme Orange ou Barilla.

le mot de la fin

Merci d'avoir pris le temps de lire ce livre blanc.

Vous avez désormais les cartes en main afin de faire de votre organisation un lieu all-inclusive ! J'espère qu'il vous aura permis de mieux comprendre les enjeux liés à la diversité & l'inclusion. J'espère aussi que ce contenu vous aidera à développer votre politique de D&I afin de faire de votre entreprise une actrice du changement dans notre société.

N'hésitez pas à le partager aux personnes qui pourraient être intéressées par ces problématiques ou en avoir besoin. Je serai ravie d'également échanger avec vous sur ces sujets.

"La diversité, c'est être invité à la fête. L'inclusion, c'est être invité à danser."

Verna Myers, vice-présidente Diversité & Inclusion de Netflix

qui suis-je ?

Hello ! moi, c'est Ilham.



Communicante engagée de 23 ans, je suis spécialisée en **marketing responsable & communication éthique**. J'ai trouvé dans ce domaine un moyen de m'investir pour des causes qui me tiennent à cœur, tout en exprimant ma créativité. Forte de 6 années d'études et d'expériences enrichissantes en association & start-ups à impact, j'ai fait le choix de mettre mes compétences à profit de projets, professionnels et bénévoles, qui ont du **sens**.

Au fil des années, mes **engagements** prennent une place de plus en plus importante et m'amènent à me spécialiser davantage en **responsabilité sociétale des entreprises**. Je suis convaincue que le rôle de ces dernières est crucial dans la construction d'une **société plus équitable**, qui permette à tous ses membres de prendre leur place.

Il est important pour moi que les **valeurs** qui m'animent et que je défends se ressentent au travers des projets que je mène. Je prône une communication **authentique & bienveillante** et je cherche constamment à progresser dans mes pratiques.

On en discute ? Retrouvez-moi sur [Linkedin](#).




remerciements

Je tiens à adresser mes remerciements à l'ensemble des personnes investies et engagées, sur différents sujets, que j'ai pu croiser au cours des 6 dernières années. Qu'elles soient professionnel·les, bénévoles, étudiant·es... Elles m'ont toutes inspirées et motivées à l'idée de contribuer à des causes qui me sont chères, notamment à travers la réalisation de ce travail.

Un immense merci à :

- L'ESP Lyon et ses équipes pour leur accompagnement & conseils lors de la conception de ce livre blanc. Remerciements particuliers à Patrice Toursel et à Christophe Broquet pour son implication et sa bienveillance.
- Mélanie Duclos pour son aide et le temps accordé pour ce livre blanc
- Mes responsables Théo & Thomas, qui m'ont tant transmis ces deux dernières années et auprès de qui j'apprends quotidiennement
- Mes ami·es qui m'ont toujours épaulée et conseillée dans la réalisation de ce projet
- Ma mère, sans qui je ne porterai pas ces causes, pour son aide précieuse
- Toutes les personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation de ce projet !

Éternelle reconnaissance. 

réalisé par Ilham Ouik - juillet 2023