

RH

N°5

## Faire le choix de la diversité

L'intégration de la diversité des profils humains (origine, handicap, âge, genre...) au sein d'une organisation contribue à développer la performance globale en reflétant la réalité de la société dans laquelle évolue l'entreprise.

Le jour où une célèbre marque de cosmétique a choisi de communiquer sur le recrutement de femmes de différentes origines culturelles, elle s'est indéniablement ouvert les portes d'un nouveau segment de clientèle.

Nombre de populations dites « minoritaires » peinent à intégrer le monde du travail. Les organisations semblent avoir peur d'intégrer les différences qu'elles ne connaissent pas au sein de leurs équipes. Elles craignent des phénomènes de résistance de leurs salariés pouvant nuire à une bonne cohésion d'équipe.

Pourtant nombreux sont les exemples qui démontrent l'intérêt et la plus-value d'une politique de diversité des Ressources humaines. Par exemple, les organisations ayant l'expérience d'intégrer une personne en situation de handicap ont régulièrement pu constater l'impact positif en terme de diminution de l'absentéisme.

Quant à l'innovation et la compétitivité, est-il possible de conquérir un nouveau marché et de réinventer un service sans allier les forces vives et les compétences de toutes les populations qui composent notre société civile ?



La différence au service de la performance

## VOTRE AUTODIAGNOSTIC

- Ai-je le soutien de ma direction sur une politique de Diversité des Ressources Humaines ?  
**OUI NON**
- Ai-je vérifié que mes procédures RH (recrutement / formation / promotion) étaient formalisées et objectivées ?  
**OUI NON**
- Les profils de vos salariés sont-ils diversifiés ?  
**OUI NON**
- Ai-je une vision précise de la pyramide des âges de mon organisation ?  
**OUI NON**
- Les femmes sont-elles représentatives dans les fonctions de directions ou dans des postes à responsabilité ?  
**OUI NON**
- Ai-je fais l'expérience de l'intégration d'une personne en situation de handicap ?  
**OUI NON**

## FOCUS : DIVERSITÉ = INNOVATION

Pour conduire l'innovation et infuser son esprit à l'entreprise, 43 % des dirigeants estiment nécessaire de recruter de nouveaux talents ou de développer des compétences managériales spécifiques chez leurs salariés. Parmi les moyens prioritaires à mettre en place par les responsables RH : la formation (87 %), la diversification des profils en termes de formation et d'expérience (82 %), la mixité en matière d'âge (69 %) et de sexe (54 %).

*2e baromètre de l'innovation Grenoble Ecole de Management/IFOP, réalisé auprès de 400 dirigeants d'entreprises de plus de 10 salariés.*

---

## LES BONNES PRATIQUES OBSERVÉES

- La signature de la Charte de la Diversité – [www.charte-diversite.com](http://www.charte-diversite.com)
- La sensibilisation des salariés via les films de 7 milliards d'Autre, des Théâtres Forum (Guichets Fermés, Théâtre à la Carte), des jeux de rôle (Diversalis)
- L'accompagnement & conseil sur les procédures RH – [www.solidere.org](http://www.solidere.org)

### Contacts utiles :

GOOD PLANET,  
Solid'Ere,  
FONDATION GUICHETS FERMÉS,  
THÉÂTRE À LA CARTE,  
DIVERSALIS

## LES POINTS MAJEURS

- Avoir le soutien de la direction pour la mise en place d'une politique RH Diversité
- Adapter ses procédures RH (recrutement / formation / promotion) à la diversité
- Prendre en compte d'éventuelles résistances de la part de salariés et expliquer la démarche
- Accompagner les équipes dans l'accueil et dans l'intégration d'un profil qui diffère des habitudes de l'organisation
- Utiliser des outils adaptés qui favoriseront l'intégration
- Faire face aux diktats de certains clients
- Diversifier ses canaux de recrutement pour obtenir des candidatures diversifiées (Régie de Quartiers, Missions locales, Mozaïc RH...)
- Mettre en place une veille attentive sur le mécanisme du plafond de verre\*

## VOICI CE QUE J'Y GAGNE

- De l'innovation et de la créativité renouvelée grâce au nouveau souffle impulsé dans l'organisation
- L'ouverture à de nouveaux segments de clientèle : les salariés recrutés ressemblent à la société civile sur laquelle l'entreprise est implantée
- Des salariés qui peuvent aider l'organisation à anticiper et à accompagner les mutations socio-culturelles car ils connaissent les besoins et les attentes de la société civile
- Une meilleure compétitivité : les différences de vos salariés deviennent les atouts de votre organisation qui sait se différencier