

L'inclusion et la diversité : deux générateurs de profit à ne pas négliger ?

Les scandales se multiplient pour dénoncer le sexisme et le racisme au sein des entreprises. Pourtant, au-delà d'un aspect "moral" et égalitaire, l'inclusion et la diversité sont deux éléments essentiels à la prospérité et à l'avenir des entreprises.

Temps de lecture : minute

27 novembre 2019

Chiffre d'affaires, bénéfices, valorisation boursière ne sont plus les critères absolus certifiant la performance d'une société. Selon l'étude menée par Deloitte, "*l'impact sociétal, comprenant la diversité et l'inclusion, est considéré comme le premier facteur permettant d'évaluer la réussite d'une entreprise*". En la matière, la France est encore à la traîne malgré une prise de conscience.

La diversité, facteur d'attractivité et de croissance

80% des DRH et des dirigeants interrogés par Deloitte estiment que l'inclusion et la diversité présentent un avantage compétitif, financièrement et humainement.

Recruter d'autres profils que ceux habituellement visés, c'est aussi s'ouvrir à de nouveaux talents et accroître ses bénéfices. En effet, les entreprises présentant des pratiques de gestion de talents inclusives en matière de recrutement, de promotion et management d'équipes déclarent générer jusqu'à 30% de chiffre d'affaires supplémentaire par

salarié selon l'étude.

Malgré ces chiffres sans équivoque, la question "où sont les femmes" demeure dans les hautes sphères de l'entreprise.

Une inclusion qui peine à se matérialiser dans les comex

La parité au sein des cadres de 1er grade est presque atteinte avec 44% de femmes. C'est en allant plus loin dans les échelons de l'entreprise que le bas blesse. Parmi les cadres supérieurs, leur présence chute de moitié pour atteindre 22%. Un constat que l'on retrouve dans les comités des entreprises du BFS 120. Si les femmes représentent 43,6% des effectifs des conseils d'administration, elles ne sont plus que 15% au sein des comités exécutifs.

Des statistiques qui sont malheureusement corroborées par l'index sur l'égalité salariale mis en place le 1er janvier 2019 et qui rend obligatoire la mesure des écarts salariaux, des promotions mais aussi de la composition aux postes les plus élevés.

Le résultat présente deux principaux écueils : un quart des salariés ne perçoit pas les augmentations qu'il aurait dû et les femmes sont totalement absentes des 10 postes les plus élevés dans 55% des entreprises.

Ce manque de diversité dans les entreprises est perçu par les salariés eux-mêmes. En effet, 57% des 18-34 ans aimeraient que leur entreprise mette en place une politique plus inclusive.

Inculquer une nouvelle culture managériale

ou périr?

La loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel mise en place le 1er janvier dernier est donc un premier pas. Pour Deloitte, elle doit permettre une prise de conscience et pousser les dirigeants à s'interroger sur les raisons de leurs défaillances pour les corriger. Les méthodes de travail doivent être repensées pour laisser davantage de place à l'individu, ses besoins et ses différences et lui permettre de s'exprimer et s'impliquer davantage. Le manager devient alors un chef d'orchestre chargé de faire travailler sereinement ensemble les différents profils sous sa responsabilité pour répondre aux objectifs de l'entreprise. L'ensemble des salariés doit être impliqué.

Au final, 7 pistes sont identifiées:

- la transformation culturelle de l'entreprise
- le respect des singularités de chacun
- la mise en place d'une politique de talents
- placer l'intelligence collective au coeur du processus d'innovation
- prendre en compte l'engagement de chacun des collaborateurs à sa juste mesure (savoir être flexible sur les horaires pour les parents)
- l'intégration de rôles modèles portant le projet de l'entreprise

Se refuser à établir des politiques plus inclusives dans le recrutement, la promotion et le management des entreprises, c'est prendre le risque de passer à côté de talents et réduire ses performances économiques.