

Mixity donne une valeur à la politique de diversité et d'inclusion des entreprises

Proposer des formations aux managers, travailler sur les biais des recrutements et faire progresser la mixité dans les comex... Si les entreprises commencent à développer de véritables politiques d'inclusion, elles peinent encore à évaluer la qualité de leur politique. La startup nantaise Mixity leur permet de le faire.

Temps de lecture : minute

16 octobre 2020

Notre parcours, nos personnalités, notre éducation, nos voyages nous façonnent et enrichissent notre manière de penser. En conjuguant les esprits de leurs salarié·e·s, les entreprises semblent enfin avoir compris qu'elles pouvaient gagner en performance. Les directions des ressources humaines commencent même à mettre en place des politiques d'inclusion et de diversité. Selon l'étude Cegos réalisée en 2019, 63% des employé·e·s reconnaissent l'existence d'une telle stratégie mais 36% seulement la juge affichée et assumée. La startup nantaise Mixity, lancée en 2019, a développé un outil pour évaluer, piloter et promouvoir les politiques diversité et inclusion des entreprises.

Evaluer l'engagement des entreprises

À la tête de Mixity on trouve Sandrine Charpentier, spécialisée sur les problématiques de genre, Dominique Crochu, experte en sport et mixité, et Jérôme Fortineau qui s'occupe de la partie intelligence artificielle. Les trois associés ont développé un modèle capable de noter l'impact global des entreprises. Son évaluation repose sur cinq dimensions : genre,

handicap, multiculturel, multigénérationnel, LGBT+.

Pour réaliser leur bilan, les entreprises doivent simplement répondre à un questionnaire détaillant leurs chiffres clés (taux de femmes dans le comex) ainsi que les actions menées (prise de parole, formation des managers) en faveur de la diversité et de l'inclusion. Un indice de pondération est ensuite attribué à chaque question. À partir de ces éléments, les algorithmes génèrent automatiquement l'empreinte "diversité et inclusion" de la société. Plusieurs sociétés comme Orange, Axa ou encore le groupe BPCE ont déjà sauté le pas.

Aider les entreprises à réviser ou affiner leur stratégie

Les données fournies sont protégées et non divulguées mais l'empreinte est disponible en ligne. Loin d'être anodine, celle-ci pourrait bien être observée par des candidat·e·s de plus en plus sensibles à leur environnement de travail et aux valeurs prônées et portées par les entreprises.

En plus d'un graphique, Mixity détaille chaque item et souligne les points forts et les axes d'amélioration de la société. La startup indiquera par exemple, le taux de femmes managers, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes, le taux de personnes en situation de handicap ou encore le nombre de nationalités au sein des effectifs. Des objectifs à trois ans sont ensuite fixés pour chaque secteur.

Si Mixity a l'intérêt de mettre en avant les efforts réalisés par les entreprises, cela ne signifie pas que l'inclusion est réelle. Prendre la parole sur des sujets liés aux LGBT+ n'empêche pas le harcèlement que peuvent subir certains salarié·e·s. Il manque encore le ressenti des équipes. Néanmoins c'est un premier pas et un indicateur pour améliorer les politiques d'inclusion et favoriser la diversité, la performance et le

bien-être en entreprise.

Article écrit par Anne Taffin