

« Diversité réelle ou façade ? »

 Énoncé du livre

Cet exercice vous invite à réfléchir à la réalité de la diversité et de l'inclusion dans votre entreprise, afin d'en identifier les forces, les limites et les leviers d'amélioration.

1. Réflexion individuelle.

Prenez un moment pour considérer si, selon vous, votre organisation garantit réellement la non-discrimination à l'embauche, la représentation de collaborateurs de toutes origines à tous les niveaux, la recherche active de profils diversifiés, l'accessibilité des locaux à tous les besoins spécifiques, ainsi que la conception d'événements inclusifs pour toutes les situations.

Puis, interrogez-vous sur le profil type de votre entreprise et sur les personnes qui s'en trouvent exclues. Identifiez à quelles étapes se créent les barrières, et ce qui devrait changer pour que la diversité soit vécue comme une inclusion véritable.

2. Mise en perspective collective.

En réunion ou atelier, affichez une phrase telle que « Ici, tout le monde est bienvenu », puis questionnez sa véracité en demandant pour qui et pourquoi cela serait vrai ou faux. Ensemble, passez en revue les actions concrètes déjà mises en place et celles qu'il faudrait envisager pour avancer.

 **Objectif :** identifier ensemble les obstacles à l'inclusion et construire une feuille de route simple et concrète pour les dépasser.

 Pour aller plus loin

Nous vous proposons de mettre en place un **atelier collectif** intitulé « **Diagnostic diversité et inclusion** », afin d'**analyser collectivement les réalités de la diversité et de l'inclusion** dans votre organisation, d'**identifier les freins culturels et structurels**, et de **poser les bases d'une politique inclusive authentique**.

Vous trouverez ci-dessous :

-  **la fiche méthode**, détaillant le déroulé pas à pas de l'atelier, les outils nécessaires et les conseils d'animation ;
-  **une fiche de synthèse préremplie**, illustrant le résultat obtenu par **Margot**, l'une des quatre protagonistes du livre « *La RSE, mais c'est très simple* ».

 **Objectif :** transformer les bonnes intentions en pratiques concrètes pour une inclusion vécue au quotidien.

 L'exemple de notre personnage : Margot, Une barrière invisible

Margot, 20 ans, vient d'achever son stage dans une start-up spécialisée dans l'événementiel durable. L'équipe est jeune, dynamique, très investie... mais aussi très homogène. Tous viennent du même type d'école, parlent le même jargon, rient des mêmes blagues, organisent leurs afterworks dans les mêmes bars du centre-ville.

Un jour, une collègue en situation de handicap moteur, venue en prestation externe, lui confie qu'elle a dû renoncer à une mission dans l'entreprise :

« Les bureaux sont au 4^e étage, et il y a deux marches pour accéder à l'ascenseur... »

Margot n'y avait jamais pensé : **l'accessibilité physique** peut, à elle seule, **exclure une personne** d'un projet. Cette prise de conscience agit comme un révélateur. Elle commence à observer autrement son environnement de travail :

- pourquoi l'équipe manque-t-elle autant de diversité de profils ?
- pourquoi les recrutements se font-ils toujours via les mêmes écoles et réseaux ?
- pourquoi sa collègue Salima a-t-elle été écartée d'un projet sans explication claire ?

Margot comprend que la **diversité** ne se décrète pas : elle se construit dans les détails, dans l'accueil, dans les pratiques quotidiennes. Ce jour-là, elle se promet de ne plus ignorer **ces barrières invisibles** qui ferment la porte à tant de talents.

Objectif de l'exercice

Analyser collectivement les réalités de la diversité et de l'inclusion dans l'organisation, identifier les freins et les leviers, et préparer les bases d'une démarche inclusive authentique.

Déroulé de l'atelier

1. **Auto-évaluation individuelle (15 min)**
 - Chaque participant évalue, en toute honnêteté, la présence ou l'absence de garanties sur la non-discrimination, la représentation équilibrée, l'accès adapté aux locaux et l'inclusivité des événements.
 - Il note les profils exclus ou sous-représentés et réfléchit aux barrières éventuelles rencontrées.
2. **Partage collectif (30 min)**
 - En petits groupes, les participants confrontent leurs perceptions et expériences.
 - Ils discutent des écarts éventuels entre la politique affichée et la réalité vécue.
3. **Identification des obstacles (20 min)**
 - Le groupe liste les obstacles à l'inclusion, qu'ils soient structurels, culturels ou liés aux pratiques quotidiennes.
4. **Recensement des besoins (15 min)**
 - Sans formuler d'actions immédiates, le groupe identifie les ressources, expertises et informations complémentaires nécessaires pour approfondir le diagnostic.
5. **Synthèse et restitution (10 min)**
 - Rédigez une synthèse claire destinée à alimenter la réflexion stratégique et les prochaines étapes de la démarche diversité et inclusion.

 **Durée totale indicative : 1 h 30**

Outils recommandés

-  Questionnaire d'auto-positionnement diversité
 -  Supports d'échange anonymes pour recueillir la parole libre
 -  Guides et référentiels sur les bonnes pratiques inclusives
-

À retenir

La diversité et l'inclusion sont des leviers de performance et de cohésion. Leur diagnostic partagé permet de dépasser les idées reçues, d'identifier les vraies barrières et de poser les fondations d'une organisation plus juste et accueillante.

 **À VOUS DE JOUER !**

Exemple de fiche de synthèse « Diversité réelle ou façade ? », exercice page 53

► Atelier « *Diagnostic diversité et inclusion* » mené par Margot, en stage dans une start-up événementielle durable, du livre « *La RSE mais c'est très simple* » - Version 2025

Objectif

Prendre conscience des réalités de la diversité et de l'inclusion au sein d'une start-up, repérer les écarts entre discours et pratiques, et identifier les leviers d'amélioration pour favoriser un environnement de travail plus ouvert et représentatif.

Résultats clés

- **Participants** : 7 collaborateurs de la start-up (5 femmes, 2 hommes, âgés de 23 à 35 ans).
- **Méthode** : diagnostic croisé entre perception individuelle et analyse collective.
- **Forces constatées** : ambiance bienveillante, cohésion d'équipe forte, égalité de traitement perçue dans la vie quotidienne.
- **Limites identifiées** : forte homogénéité des profils (formation, âge, origine sociale), absence d'actions formelles de sensibilisation à l'inclusion, accessibilité physique et numérique perfectible.

Synthèse collective : diagnostic diversité et inclusion

Thématique	Constats et signaux observés	Barrières et causes identifiées	Obstacles à l'inclusion	Leviers et pistes de progrès
Profils exclus ou sous-représentés	Peu ou pas de salariés en situation de handicap, très faible diversité d'origine, âge ou parcours ; majorité issue des mêmes écoles de communication.	Recrutement par cooptation et réseau personnel du dirigeant.	Biais de similarité dans le recrutement, image "jeune et branchée" excluante pour certains profils.	Ouvrir les canaux de diffusion d'offres, établir des partenariats avec écoles et associations diversifiées.
Accessibilité	Bureaux situés au 4 ^e étage sans ascenseur accessible ; événements souvent organisés dans des bars ou lieux peu adaptés.	Manque d'anticipation dans le choix des lieux et absence de référent handicap.	Exclusion involontaire des personnes à mobilité réduite.	Identifier un référent accessibilité, auditer les lieux et créer une checklist "événement inclusif".
Culture interne et comportements quotidiens	Langage familier, humour codé, blagues récurrentes sur les stéréotypes étudiants.	Absence de formation sur les biais et stéréotypes.	Manque de vigilance face aux micro-exclusions et blagues discriminantes.	Organiser une session de sensibilisation "biais inconscients" et formaliser une charte de comportement inclusif.
Écarts entre discours et pratiques	Politique affichée "ouverte à tous", mais aucune donnée de suivi ou d'objectifs précis.	L'inclusion perçue comme acquise, non comme une démarche à piloter.	Déconnexion entre valeurs déclarées et actions concrètes.	Créer un indicateur de suivi de la diversité (genre, âge, parcours), communiquer annuellement les progrès.
Ressources et expertises nécessaires	L'équipe exprime un besoin d'accompagnement externe pour structurer la démarche.	Manque de temps, de compétences RH et d'outils de mesure.	Risque d'immobilisme si la thématique n'est pas incarnée au niveau de la direction.	Solliciter un appui d'un cabinet spécialisé diversité & inclusion ou d'un réseau associatif local.

Synthèse stratégique pour les prochaines étapes

1. Diagnostic approfondi à réaliser :

- Évaluation complète de la diversité des profils actuels (âge, genre, parcours, handicap, origine sociale).
- Audit d'accessibilité physique et numérique des locaux et supports de communication.

2. Objectifs à moyen terme :

- Formaliser une **politique diversité & inclusion** alignée sur les valeurs de l'entreprise.
- Intégrer un module « biais inconscients » dans le parcours d'intégration.
- Suivre annuellement les indicateurs de représentativité et d'inclusion perçue.

3. Ressources à mobiliser :

- Appui d'un **référént externe D&I** pour l'audit initial.
- Collaboration avec des associations d'insertion et d'emploi de la diversité.
- Documentation : Charte Diversité, OIT, Défenseur des Droits, guide Afnor D&I.

Suivi et perspectives

- **Référente chargée du suivi** : Salima, responsable communication interne
- **Prochain rendez-vous prévu** : atelier “Biais inconscients et inclusion” dans 2 mois
- **Commentaires** : L'équipe a décidé d'engager une réflexion collective sur la diversité dès le prochain recrutement et de repenser ses événements internes pour les rendre plus inclusifs.

Engagement de l'équipe

« Nous pensions être ouverts à tous, mais nous avons réalisé que nos habitudes créent parfois des barrières invisibles. Désormais, nous voulons faire de la diversité une réalité vécue, pas seulement une valeur affichée. »

Liens complémentaires

- WikiRSE.org : Fiche « Diversité/Egalité »
- Fiche Action associée : Mon prisme de recrutement (page 97)