

Diversité au travail

Avantages et bonnes pratiques pour instaurer une culture d'entreprise inclusive

La diversité fait référence aux attributs qui rendent les gens différents. Cela inclut des traits observables (par exemple, la race) et non observables (par exemple, le niveau d'éducation).

L'inclusion est l'acceptation et l'appréciation de personnes différentes dans un contexte social plus large (par exemple, au travail). Elle implique la reconnaissance, la valorisation et le respect de chacun, quelles que soient ses caractéristiques uniques.

Selon de nombreuses études universitaires, les lieux de travail qui pratiquent l'inclusivité et accueillent la diversité présentent plusieurs avantages pour les employés et l'organisation dans son ensemble.

Avantages

Niveaux supérieurs de créativité et d'innovation

La multiplicité des perspectives et des bases de connaissances permet l'émergence de nouvelles idées et la création de nouvelles solutions.¹

Sécurité psychologique accrue

Les lieux de travail qui privilégient l'inclusivité permettent aux employés de se sentir en sécurité, respectés et acceptés.

Atteindre de nouveaux marchés

Disposer d'une base d'employés diversifiée peut être avantageux pour développer des stratégies visant à attirer de nouveaux groupes démographiques.^{1, 7}

Amélioration de la communication Les employés qui se respectent et s'acceptent mutuellement sont plus susceptibles d'avoir une communication plus forte et d'être plus réceptifs les uns aux autres.

Productivité accrue Des lieux de travail harmonieux permettent souvent d'obtenir des niveaux de production plus élevés, des produits/services de meilleure qualité et de maximiser les profits.^{4, 7}

Une plus grande approbation et fidélité des employés/clients Les organisations qui adoptent des pratiques inclusives sont plus susceptibles de développer une plus grande fidélité et satisfaction des employés. De même, ces organisations bénéficient souvent d'une reconnaissance positive de la part des clients et d'une meilleure fidélité à la marque.

Une réputation raffinée

L'accent mis par une entreprise sur la diversité et l'inclusion peut être bénéfique pour sa réputation auprès de ses pairs du secteur et dans un contexte sociétal plus large.³

Bonnes pratiques

Commencer par le sommet

Le soutien des dirigeants et de la direction est essentiel pour introduire et maintenir l'inclusion dans une organisation. Ces personnes ont une influence sur la promotion de l'inclusion, la mise en œuvre des directives et l'établissement d'une norme de comportement et de conduite.⁵

Élaborer des politiques et des protocoles pour donner la priorité à l'inclusion et à la diversité Les politiques de l'entreprise créent des normes et des attentes en matière de conduite. Bien qu'elles puissent être efficaces pour créer un lieu de travail inclusif, cette action en soi n'est pas suffisante ; elle doit être associée à des efforts et des actions véritables. ⁴

Formation et développement de la diversité

Offrir des possibilités de formation et d'éducation aux employés est un moyen efficace de leur permettre de mieux comprendre et apprécier les individus et les communautés qui sont différents d'eux.⁵

Réunions inclusives

Les réunions sont une excellente occasion de promouvoir l'inclusion et la diversité. Cela peut inclure

- S'adresser à chacun par son nom
- Permettre à chacun de s'exprimer
- Communiquer explicitement que le fait d'interrompre les autres ne sera pas toléré.
- Inclure un débriefing à la fin pour s'assurer que tout le monde a été entendu.

Mesurez l'impact et innovez

Pour déterminer si vos efforts d'inclusion sont efficaces, faites des observations et notez vos résultats.⁵ Si vous constatez que vos initiatives ne fonctionnent pas, apportez les modifications nécessaires et innovez.

Références

1. Ainapur, P., Kothari, M., and Divya, M. (2018). A comprehensive assessment on policies and practices of inclusive and harmonious workplace- inclusive pulse check. International Journal of Research and Analytical Reviews, 5(3), 893-903.
2. Celikdemir, D. Z., & Katrinli, A. (2020). Efficient Diversity Management for Workplace Well-Being. The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being, 1-22.
3. Frangeih, C. G., and Yaacoub, H. K. (2019). Socially responsible human resource practices: Disclosures of the world's best multinational workplaces. Social Responsibility Journal, 15(3), 277-295.
4. Green, K. A., López, M., Wysocki, A., & Kepner, K. (2002). Diversity in the workplace: Benefits, challenges, and the required managerial tools. University of Florida, 1(4), 1-3.
5. Heath, K., & Wensil, B. F. (2019). To Build an Inclusive Culture, start with Inclusive Meetings. Harvard Business Review, 6, 1-6.
6. Mazur, B. (2014). Building diverse and inclusive organizational culture-best practices: A case study of Cisco Co. Journal of Intercultural Management, 6(4), 169-179.
7. Pless, N., & Maak, T. (2004). Building an inclusive diversity culture: Principles, processes and practice. Journal of Business Ethics, 54(2), 129-147.