

DIVERSITÉ D'ORIGINE ETHNIQUE ET SOCIALE AU TRAVAIL : UNE NÉCESSITÉ SOCIALE ET UN ENJEU DE PERFORMANCE

RECOMMANDATIONS POUR LES ENTREPRISES

1

**ENGAGEONS LA
DISCUSSION : RÉSEAUX
INTERNES
D'EMPLOYÉ·E·S (RIE) ET
FORMATIONS OUVERTS À
TOUTES ET TOUS**

DIALOGUER

Inciter à la création de RIE ouverts aux allié.e.s. Vecteurs d'inclusion, ils participent à créer un sentiment d'appartenance dans l'entreprise et favorisent également la performance

FORMER

Approfondir les formations à la non-discrimination et les étendre à l'ensemble du personnel

2

**CHANGEONS NOS
HABITUDES : NOUVELLES
STRATÉGIES DE SOURCING
ET COLLABORATION
AVEC LES ACTEURS DE
TERRAIN**

DIVERSIFIER

Modifier profondément les stratégies de sourcing en sortant des protocoles établis, en ajustant les viviers de talents et en adoptant de nouvelles méthodes de recrutement inclusives

COLLABORER

Recourir à l'expertise d'acteurs associatifs qui peuvent aiguiller et épauler les entreprises dans ce changement et former les salarié.e.s

3

**RESPONSABILISONS LE
TOP MANAGEMENT POUR
INSUFFLER UNE
DYNAMIQUE INCLUSIVE
ET ALLOUER
LES RESSOURCES
NÉCESSAIRES**

ENCOURAGER

La promotion de la diversité d'origine passe par des objectifs précis, des KPIs clairs et des ressources adaptées, le tout fixé par le top management

MONTRER L'EXEMPLE

Les cadres dirigeant.e.s doivent se positionner comme des allié.e.s des minorités, utiliser un langage juste et approprié, et tendre vers une meilleure représentation dans les instances dirigeantes