

Edito



Par Elisabeth Moreno,

Ministre déléguée auprès du Premier ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances

Nous vivons une ère de changements profonds. Dans le contexte de pandémie mondiale liée au Covid 19, notre rapport au travail a profondément changé. Cette période de crise crée aussi pour nos sociétés – et notamment notre jeunesse – une aspiration très profonde à la reconnaissance effective de l'égalité des droits. Nous toutes et tous, en tant que citoyens et dans nos organisations, aspirons à être reconnus comme libres et égaux en dignité. Indépendamment de notre genre, de notre âge, de notre handicap, du lieu où l'on vit ou de nos origines.

L'entreprise est un endroit de diversité par essence. C'est un des rares lieux où la rencontre de l'altérité est non seulement possible mais nécessaire et souhaitable. J'ai l'intime conviction que c'est de cette diversité que naissent la créativité et la performance de nos organisations.

Je le vois chaque jour, au sein des entreprises et de la société, l'engagement en faveur de la Diversité et de l'Inclusion est de plus en plus fort. Nombreuses sont les personnes qui s'engagent pour que, tout au long de la carrière, seules les compétences comptent, particulièrement au sein de la fonction RH. Vous êtes nombreuses et nombreux à travailler en faveur de l'égalité des chances et à lutter contre les discriminations, à tous les niveaux de l'organisation car ces thèmes unissent dirigeants et collaborateurs :

83% des entreprises font des politiques Diversité & Inclusion une priorité stratégique. 95% des dirigeants sont prêts à intensifier leurs actions et engagement et 90% des personnes souhaitent que leur entreprise s'engage plus.*

La compétence, l'énergie et la volonté sont là. Si l'on considère que l'arsenal juridique anti-discrimination français est l'un des plus complets du monde, que manque-t-il pour que l'emploi cesse d'être le premier lieu où s'opèrent les discriminations selon le Défenseur des droits ?

En tant qu'ancienne cheffe d'entreprise et aujourd'hui ministre, je le réalise chaque jour : il faut des moyens humains et financiers, ainsi que des outils concrets pour faire bouger les lignes. On ne peut pas se reposer sur des déclarations de principes. Il faut des solutions, adaptées à l'entreprise, à ses contextes et à ses sociologies multiples.

Et il faut également développer ses réseaux de partenaires, publics comme privés. Car en la matière, personne ne réussit seul. Je crois profondément à l'alliance vertueuse entre les pouvoirs publics, les associations et les entreprises. C'est dans cet esprit que j'ai porté l'expérimentation d'un Index de mesure de la Diversité et de l'Inclusion avec neuf organisations volontaires dans le secteur privé et la fonction publique. Cet outil, simple et sécurisé juridiquement, permet enfin d'accompagner les entreprises et de leur dire ce que permet notre droit en matière de mesure de la diversité des origines sociales, géographiques et culturelles de leurs salariés. Je l'ai voulu ainsi car ce sont les thématiques pour lesquelles les entreprises françaises se sentent encore particulièrement démunies alors qu'elles peuvent tout à fait agir dans le respect de nos valeurs et de notre cadre juridique.

Ce guide pratique aussi s'inscrit dans la logique de combler l'écart entre volonté et action, en outillant les professionnels que vous êtes. Créé par et pour des DRH, il est conçu de manière à répondre à vos enjeux clés : attirer et retenir les meilleurs talents, développer les compétences tout au long de la vie, piloter efficacement vos politiques D&I, anticiper les évolutions légales, vous positionner en acteur central de ces questions stratégiques pour l'image et la pérennité de vos organisations.

Le temps est venu. C'est avec beaucoup d'enthousiasme que j'affirme aujourd'hui que la Diversité et l'Inclusion vont prendre de plus en plus de place dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité. Partout où il y a des êtres humains, il doit y avoir de la D&I, il doit y avoir des RH bien outillées pour porter ces valeurs.

Les entreprises les plus performantes et les plus durables demain seront les entreprises les plus inclusives et les plus solidaires. Grâce à vous.