



Webinaire du 25 mars 2025 de
14h00 à 15h00

**Comment maintenir
un leadership inclusif
en 2025**

Proposé par Alteya Consulting

LES INTERVENANTS



alteya.
CONSULTING

Luana Lafine

Cheffe de projet Rh chez Alteya Consulting



Médéric Ferasson

Chef de projets Mission Handicap THOM group

Témoignage

Pour nous contacter :

Alteya : contact@alteyaconsulting.com

Alteya Consulting : transformer vos idées en actions et accompagner vos transitions

*Près de 20 ans d'expérience des enjeux Ressources Humaines stratégiques
Pour un conseil opérationnel et des dispositifs RH efficaces et réalistes en mettant à leur disposition des experts métier reconnus dans leur pratique et pour leurs résultats.*



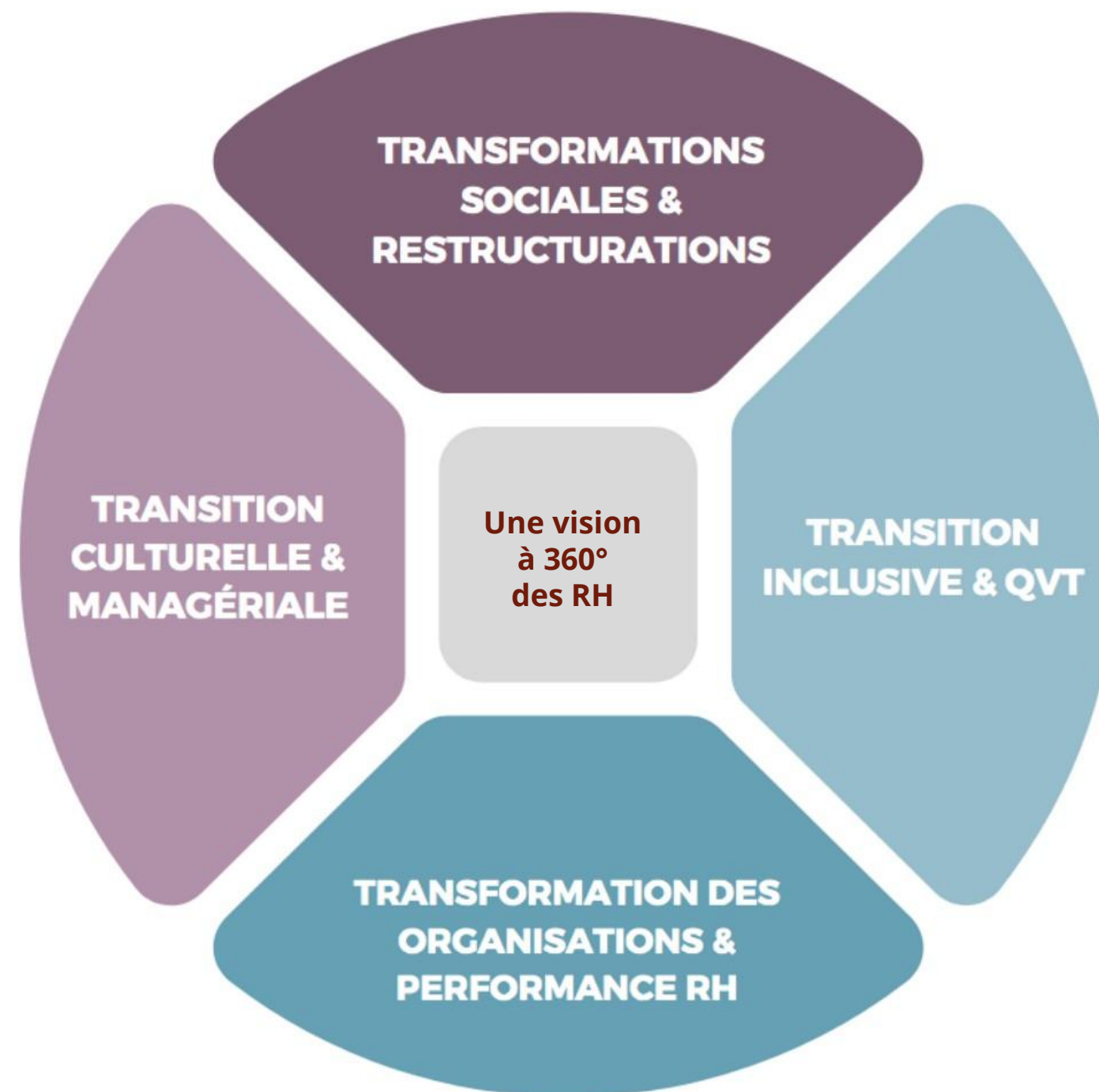
Plus de 40 clients récurrents



Un réseau de plus de 50 partenaires



Une équipe de 12 consultants



Handicap et Maintien dans l'emploi

Qualité de Vie et conditions de Travail

Santé au travail et Prévention

Diversité et Inclusion

Actualité DE&I



- Un sujet souvent porté par les pays anglo-saxons, notamment les Etats Unis et Canada.
- De grands groupes qui avaient des actions pro-actives et innovantes sur le sujet.
- Mais aujourd'hui, depuis début 2025, de nombreuses grandes entreprises américaines reculent sur le sujet :



*L'énergie masculine est bonne.
[...] Une culture qui fait un peu
plus la part belle à l'agressivité à
ses mérites. (M. Zuckerberg)*

*Le monde a évolué, notre
activité a changé et le paysage
juridique et externe a changé
de manière spectaculaire, en
particulier aux États-Unis
(porte parole)*

Et en France et en Europe ?



Craigniez-vous un impact sur ces sujets en France ?



Oui

Non



Des entreprises qui poursuivent leurs actions

e.l.f.



Morgan Stanley

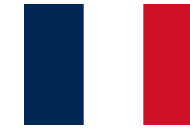
- Les groupes européens présents outre-atlantique tels que L'Oréal poursuivent leurs actions
- Quid des filiales françaises ?
- Des retours subtils de certaines entreprises, pas vraiment tranchées

Différences culturelles entre les USA et la France

USA



France



1

- Approche par communauté et par quotas pour favoriser la représentativité

2

- Programmes de promotions des minorités

3

- Prises de position fréquentes des dirigeants sur les débats de société

- Approche universaliste qui refuse de comptabiliser les quotas
- Approche de lutte contre les discriminations, approche par le cadre légal. Sujet universaliste
- Prises de position plutôt rares sur les débats de société



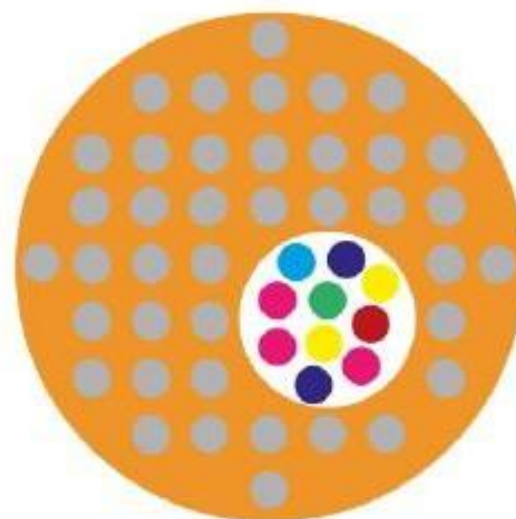
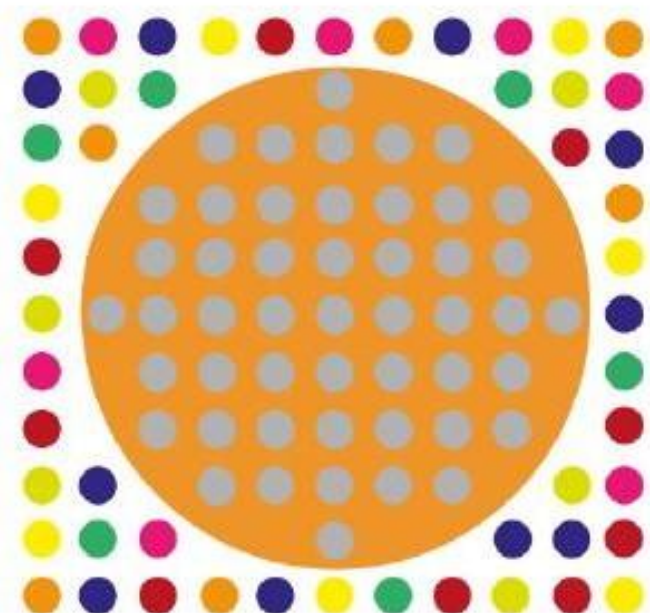
Diversité, inclusion ? Retour sur les concepts clés

La diversité et l'inclusion

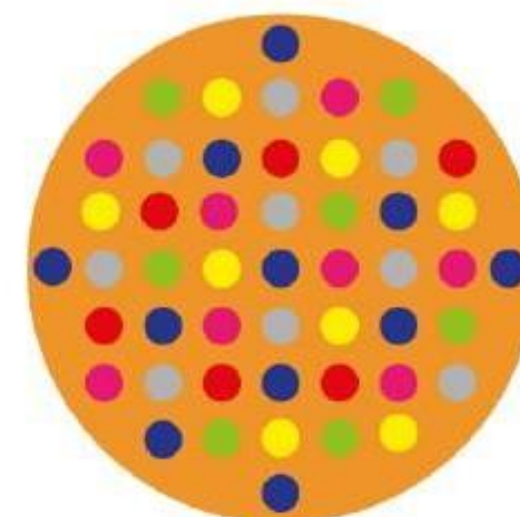
“La diversité, c'est d'être invité à la fête. L'inclusion, c'est d'être invité à danser.”

Verna Myers

**EXCLUSION
DISCRIMINATION**

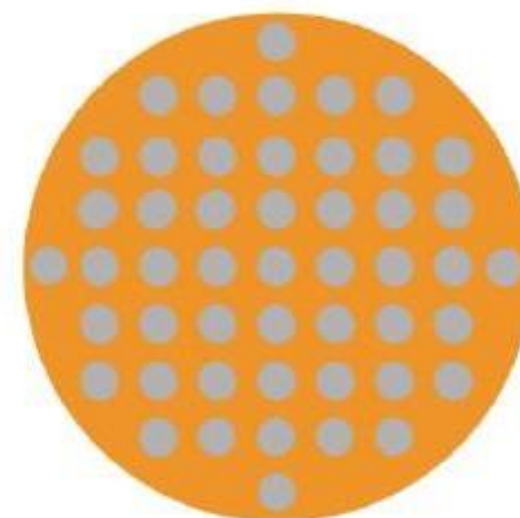


**DIVERSITÉ
APPARENTE**



INCLUSION

- Bien-être
- Coopération
- Meilleures décisions



ASSIMILATION

- Dénî ou oubli de soi
- Conformité

L'entreprise inclusive est celle qui crée les conditions, au sein même de son organisation, pour que chacune et chacun puisse développer tout son potentiel en s'appuyant sur la différence qu'elle ou il apporte.

“La diversité, c'est un fait, l'inclusion c'est un choix »

Verna Myers

Définition de l'inclusion au travail

L'inclusion au travail, c'est l'intégration bienveillante de l'ensemble des collaborateurs dans le collectif de travail, indépendamment de leurs différences et de leurs spécificités.

L'OIT définit l'inclusion comme « le sentiment personnel des individus sur leur lieu de travail sur le fait de savoir s'ils se sentent valorisés pour ce qu'ils sont, les compétences et l'expérience qu'ils apportent et s'ils éprouvent un fort sentiment d'appartenance avec d'autres au travail ».

Situation de handicap	Genre	Culture et religion	Âge
Apparence	Orientations sexuelles	Origines sociales	Etc...



Les enjeux de l'inclusion

Chiffres clés

82%

des salarié.e.s sont attentifs aux engagements sociétaux d'une entreprise

Étude Mixity 2024

30%

réduction de l'absentéisme car les salarié.e.s se sentent plus soutenu.e.s et reconnu.e.s en tant qu'individus

OIT

25%

de gain en performance pour les entreprises qui ont des équipes plus diverses

McKinsey, 2023

41%

pourraient démissionner s'ils sont en désaccord avec les valeurs de l'entreprise

Étude Mixity 2024

85%

sont plus engagé.e.s et motivé.e.s si leur entreprise a une politique inclusive active

Étude Deloitte 2018

76%

des millenials et 83% de la Gen Z attendent de leur employeur un engagement fort en matière d'inclusion

Deloitte, 2023

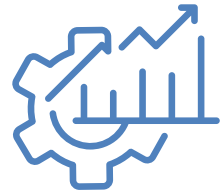
Moteur d'attractivité

Rétention des talents

Marque employeur

Performance globale

Les bénéfices de l'inclusion



Améliorer la productivité

Les équipes accueillants différents handicap sont plus productives car cela permet une meilleure utilisation des compétences et favorise un environnement de travail plus inclusif et coopératif ([étude de l'université du Michigan, 2020](#))



Innover et créer

L'inclusion favorise une culture de travail innovante ([étude d'Accenture 2023](#)) car elles adoptent des perspectives différentes et encouragent la créativité. Cette diversité cognitive contribue à de nouvelles idées et solutions au sein de l'entreprise



Marque employeur et RSE

Les entreprises qui intègrent activement l'inclusion du handicap dans leur stratégie de responsabilité sociale obtiennent une meilleure reconnaissance et sont perçues comme plus équitables et éthiques ([DisabilityEquality Index 2023](#))



Santé au travail

Les environnements inclusifs ont un impact positif sur le bien-être et la santé mentale des équipes. Les collaborateur.rice.s sont plus engagé.e.s, plus compétent.e.s. ([rapport de l'OIT](#))



Comment poursuivre les politiques D&I ?



4 points importants pour une D&I « à la française »

1

- Bien connaître la définition de l'inclusion

2

- Professionnaliser les acteurs : le rôle de chacun

3

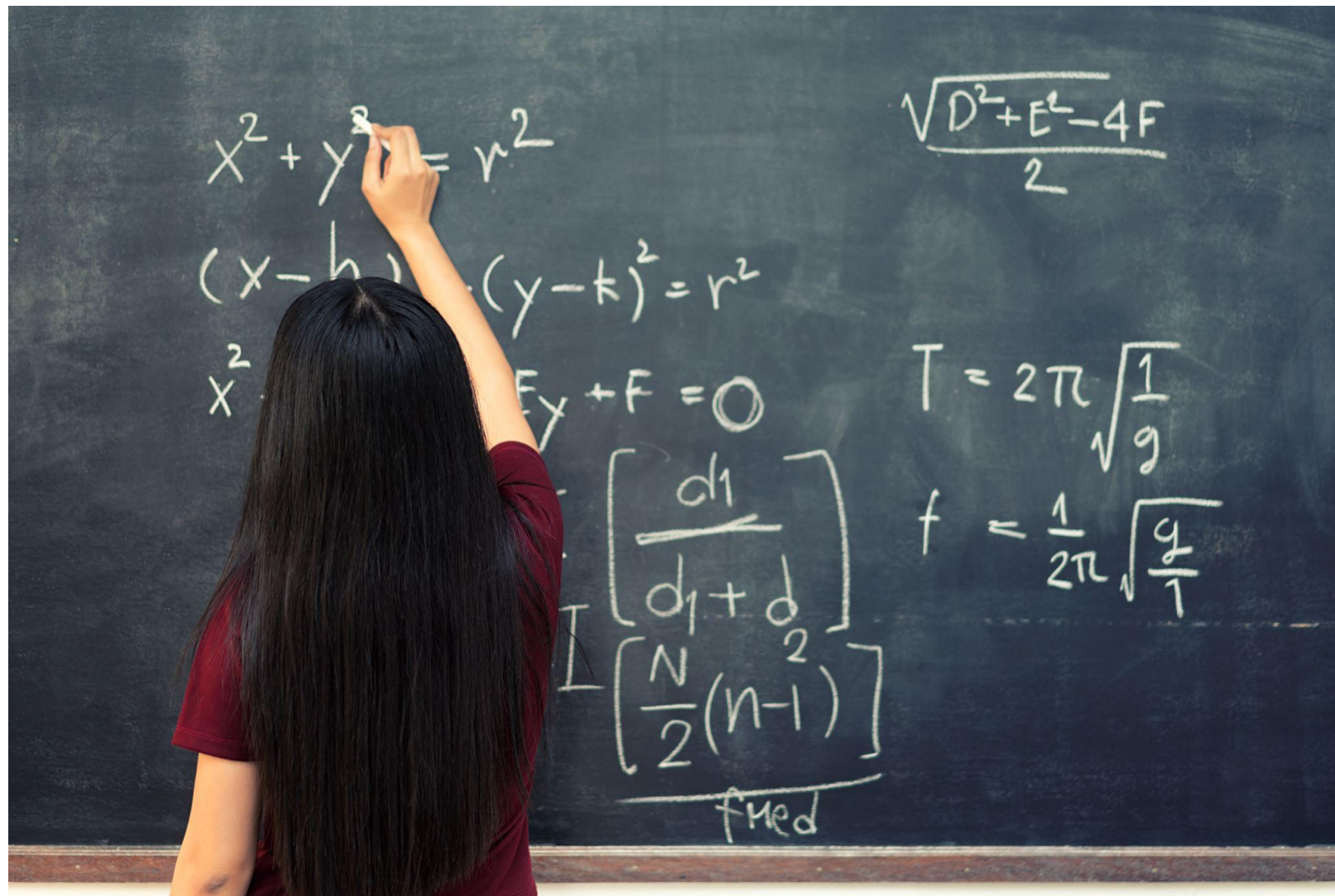
- Faire de la pédagogie pour lutter contre les discriminations

4

- Œuvrer pour le bien de tout le monde

Focus : Professionnalisation des acteurs

Exemple de THOM



- Diffuser la politique inclusive à tous les niveaux
- Permettre de faire en sorte que le sujet ne soit plus uniquement porté par les RH mais par tous et toutes
- Permettre à chacun et chacune de connaître son rôle et de diffuser cette politique



alteya.
CONSULTING
Conseil et performance
en Ressources Humaines

MERCI !

Pour avoir le support :

Alteya : contact@alteyaconsulting.com