

AGIR

POUR LA **DIVERSITÉ**
ET L'**INCLUSION**

GUIDE DE BONNES PRATIQUES

#2

Sensibilisation et formation

Sensibilisation et formation des collaborateurs à la diversité et à l'inclusion

L'objectif de ce nouveau guide est d'instaurer une meilleure culture des enjeux de la diversité et de l'inclusion au sein des sociétés de gestion françaises. Leur excellence doit s'accompagner d'une exigence de maintien de leur compétitivité, notamment par l'exemplarité de leurs pratiques sociétales.



Partie A	3
Enjeux pour les entreprises	3
Principales actions à mettre en œuvre	4



Partie B	5
Différentes formations et actions proposées	5
1. Conférences	6
2. Fresques	7
3. Réseaux de collaborateurs	8
4. Actions sociétales	8
5. Utilisation de la réalité virtuelle	8
6. Autres activités pédagogiques	8



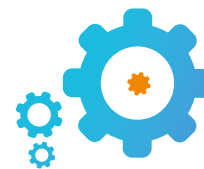
Partie C	9
Ressources	9
1. Calendrier	9
2. Partenaires	10
3. Podcasts et vidéos pour approfondir	10

Conclusion	11
Agir pour la diversité et l'inclusion : s'emparer des sujets sociétaux	11

Enjeux pour les entreprises

Connaître les critères

de discrimination pour favoriser l'inclusion



Principaux objectifs

En France, la loi répertorie **26 critères de discrimination au travail qui doivent être connus par tous***.

Les objectifs de formation et sensibilisation peuvent être :

- ▶ **généraux** portant sur toutes les formes de diversité,
- ▶ **spécifiques** à des formes de diversité.

Une sensibilisation attendue

D'après une enquête internationale menée par CEGOS en 2022, **68 % des salariés en France souhaitent une sensibilisation à l'inclusion** de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Il existe un réel besoin de formation des collaborateurs, selon les résultats d'une enquête menée par The Adecco Group :

- ▶ **84 % des personnes formées à la non-discrimination estiment que leur formation a été utile** dans les processus de recrutement,
- ▶ **69 % ont changé leurs pratiques** de recrutement.

*<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642?lang=fr>

L'AFG a élaboré des **guides spécifiques**, concernant des typologies de diversité, comprenant une **section dédiée à la formation et la sensibilisation**.

Ces guides portent :

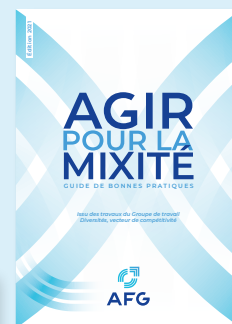
▶ **sur le handicap**

👁 Pour plus d'informations, consulter le guide "Agir pour l'inclusion du handicap" : partie 5, pages 16 et suivantes.



▶ **sur l'égalité femmes-hommes**

👁 Pour plus d'informations, consulter le guide "Agir pour la mixité" : sensibilisation et formation sont mentionnées pages 7, 14, 22 et 23.

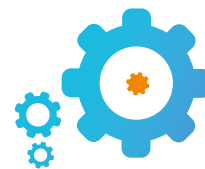


▶ **sur la diversité liée à l'âge**

Ce guide partage les bonnes pratiques en matière de formation et de sensibilisation des collaborateurs.

Il est recommandé d'inscrire les actions de sensibilisation et de formation dans le cadre d'une stratégie Diversité & Inclusion plus globale. Elle permet aux collaborateurs de prendre connaissance des actions mises en place par leur entreprise pour favoriser l'inclusion, et de s'engager en interne s'ils souhaitent y contribuer activement.

Principales actions à mettre en œuvre



Tout comprendre en un clin d'œil

Déterminer la cible visée par la formation avant de préciser le contenu et le format d'intervention.

Adapter l'objectif de la formation en fonction du public visé : collaborateurs, recruteurs, RH, référents...

Savoir que certains formats ont pour vocation de sensibiliser aux enjeux de la D&I, d'autres formations sont légalement obligatoires.



Pour tous

- ▶ **Comprendre la discrimination** et les **enjeux et avantages** de la diversité en milieu professionnel.



Pour les recruteurs RH et les managers

- ▶ **Savoir recruter sans discriminer** (formation obligatoire pour les entreprises d'au moins 300 salariés).
- ▶ **Identifier les biais inconscients** de recrutement.



Pour les directions et les managers

- ▶ **Reconnaître les différentes formes** de diversité et les biais inconscients en matière de **gestion d'équipe**.
- ▶ **Sélectionner des partenaires et des fournisseurs** (cabinets de recrutement, traiteurs, partenaires essentiels...) engagés sur ces sujets.
- ▶ **Mettre en place un plan d'action** en faveur de la diversité.
- ▶ **Gérer efficacement la diversité** au sein de l'entreprise.



Pour les référents

- (réfèrent handicap, réfèrent harcèlement sexuel et agissements sexistes,...)
- ▶ **Donner les outils d'accompagnement** nécessaires pour qu'ils puissent pleinement jouer leur rôle.

La sensibilisation des collaborateurs peut être adaptée tout au long de leur parcours professionnel.

Par exemple, lors du recrutement, de l'intégration, du processus d'évaluation ou dans le cadre de la diffusion d'enquêtes internes de perception.

Différentes formations et actions proposées



Tout comprendre en un clin d'œil

La promotion de la diversité et de l'inclusion ne se limite pas à une obligation légale pour les entreprises mais relève également de leur responsabilité sociétale.

Des formations ou des sessions thématiques de sensibilisation peuvent être organisées, sous forme de conférences ou d'ateliers interactifs (fresques).

Les formations sont potentiellement obligatoires

Certaines répondent à des **obligations légales** qui pèsent sur l'employeur, telles que :

- ▶ la formation des **employés chargés des missions de recrutement à la non-discrimination à l'embauche**, au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 1131-2 du Code du travail. Cette obligation, en vigueur depuis 2017, concerne toutes les entreprises employant au moins 300 salariés et les entreprises spécialisées dans le recrutement ;
- ▶ la nécessité pour les **référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes de suivre une formation spécifique** pour l'exercice de leurs missions en vertu de l'article L. 2315-18 du Code du travail.

Outre ces formations obligatoires, d'autres animées par des formateurs internes ou externes existent :

- ▶ des organismes de formation spécialisés ou généralistes proposent des formations, qui, pour certaines, sont **finançables par des opérateurs de compétences (OPCO)** ;
- ▶ les **formations à la diversité**, de durée variable s'intègrent dans des programmes plus larges comme ceux portant sur la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ou sur la qualité de vie au travail.

1. Conférences



Tout comprendre en un clin d'œil

Les entreprises, quelle que soit leur taille, disposent d'outils, en ligne ou en présentiel, pour sensibiliser leurs collaborateurs.

Parmi ces outils, les conférences jouent un rôle clef, et plusieurs approches peuvent être envisagées.



Conférences portant sur les actions mises en place par l'entreprise en matière de D&I

- ▶ **Témoignages de collaborateurs** pour partager leurs expériences et perspectives.
- ▶ **Interventions mettant en avant des modèles avec des personnalités inspirantes** telles que des sportifs en situation de handicap, des femmes dirigeantes d'entreprises...



Conférences informatives, autour de différentes thématiques

- ▶ **Comprendre l'inclusion** : non-discrimination, diversité, inclusion, de quoi parle-t-on ?
- ▶ **Pourquoi rejoindre un réseau d'ambassadeurs de la diversité ?**
- ▶ **Réfugiés d'hier, collègues d'aujourd'hui** : pour une meilleure compréhension à travers les témoignages.
- ▶ **Le choc des générations** : entre préjugés et stéréotypes.

2. Fresques



Tout comprendre en un clin d'œil

Les fresques sont des ateliers interactifs pensés pour comprendre collectivement des enjeux sociétaux (climat, diversité...).

Elles sont adaptées pour parfaire ses connaissances sur ce sujet et développer une vision globale.

Elles durent généralement entre 2 et 3 heures.



La Fresque du recrutement inclusif proposée par Mozaïk RH offre de façon ludique une vision d'ensemble des concepts et des enjeux du recrutement inclusif. Elle permet d'identifier des leviers d'actions pour agir à chaque étape du processus de recrutement.



La Fresque de la Diversité proposée par l'ESSEC & Belugames vise à expérimenter les mécanismes cognitifs liés aux discriminations. Elle permet de découvrir des approches visant à les réduire, à débattre de leurs portées et limites, tout en acquérant un vocabulaire commun pour favoriser un dialogue constructif et contribuer à l'émergence d'une société plus inclusive et apaisée.



La Fresque du sexisme vise à mieux comprendre l'impact des stéréotypes de genre, à identifier les dynamiques qui alimentent le cercle vicieux des inégalités, à ouvrir des espaces de partage et à cultiver l'écoute empathique. Son objectif est de déterminer quels sont les moyens d'action pour enrayer la mécanique sexiste, notamment dans les milieux professionnels.



La Fresque de l'Équité proposée par The Wonders permet de sensibiliser aux inégalités femmes-hommes et d'identifier des pistes d'actions à mettre en œuvre dans sa vie quotidienne et/ou au sein de son organisation.



La Fresque des migrations proposée par Kabubu explique la procédure d'asile et les défis de l'accueil en France et en Europe en mettant en avant l'aspect humain des parcours migratoires.

3. Réseaux de collaborateurs

Réseaux d'ambassadeurs pour promouvoir la diversité (relais d'actions déployées par l'entreprise au sein d'un département ou d'un site, participation à des groupes de travail...) :

- ▶ **Communauté d'employés centrée sur une forme de diversité**, "employee resource groups" : "réseau mixité" pour promouvoir l'égalité femmes-hommes, "réseau pride" autour de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ (organisation d'événements, témoignages auprès de l'ensemble des collaborateurs...).



4. Actions sociétales

Mécénat de compétences, parrainage de jeunes de quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), de personnes en situation de handicap :

- ▶ **Intervention ponctuelle** : Duoday pour les personnes en situation de handicap, accueil de stages d'élèves de 3^e, journée de recrutement inclusif autour du sport avec une association, session d'entraînement à l'entretien de recrutement...
- ▶ **Interaction des collaborateurs avec des prestataires employant des personnes en situation de handicap ou des personnes en insertion** : séminaire ou repas d'équipe dans un lieu employant des PSH comme le Café Joyeux, prestation de traiteurs solidaires comme Les Cuisstots Migrateurs...

5. Utilisation de la réalité virtuelle

Autres outils de sensibilisation fondés sur la réalité virtuelle offrant des mises en situation :

- ▶ **Lutter contre les risques psycho-sociaux** avec Reverso ;
- ▶ **Sensibiliser au handicap** avec l'agence Bbird (agence-bbird.fr).

6. Autres activités pédagogiques

Professionnels proposant des outils pédagogiques sur la diversité :

- ▶ **Organiser des ateliers de sensibilisation** clef en main ou sur-mesure avec l'agence Diversidées ;
- ▶ **Mettre en place des animations** avec Goods to Know.

Ressources complémentaires

1. Calendrier



Afin d'inscrire ses actions dans un cadre plus large, les sociétés de gestion peuvent s'appuyer sur ce calendrier de journées de référence.

		mars			
25 janvier	20 février	1^{er}	8	21	31
Journée nationale de lutte contre le sexisme	Journée mondiale de la justice sociale	Journée "Zéro discrimination "	Journée internationale des droits des femmes	Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale	Journée internationale de visibilité transgenre
2 avril	mai		20 juin	22 août	18 septembre
Journée mondiale de la sensibilisation à l'autisme	Mois européen de la diversité		Journée mondiale des réfugiés	Journée internationale de commémoration des personnes victimes de violences en raison de leur religion ou de leurs convictions	Journée internationale de l' égalité de rémunération
		17			
		Journée internationale contre les LGBT-phobies			
octobre		novembre		décembre	
6	10	du 18 au 24	25	3	10
Journée nationale des aidants	Journée mondiale de la santé mentale	Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées	Journée Internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes	Journée internationale des personnes handicapées	Journée internationale des droits de l'homme

Sources (dates additionnelles) : "Dates clés diversité & inclusion" (website-editor.net) / Toutes les dates pour vos événements sur les diversités – Biases inconscients, diversité et inclusion. (entre-autre.fr) / Votre calendrier #Diversité, #Equité, #Inclusion ? Ici ! (mixity.co)

2. Partenaires

- **Académie à compétence égale**
 Nombreuses formations sur l'inclusion et diversité en microlearning :
 ▶ <https://academie.acompetenceegale.com/>
- **All Inclusive** Conférence sur les biais inclusif, formation :
 ▶ <https://www.beallinclusive.com/>
- **ANRH** Inclusion des personnes en situation de handicap :
 ▶ <https://anrh.fr/>
- **Cabinet TH conseil**
 ▶ <https://www.thconseil.fr/>
- **Campus inclusion**
 Accompagnement des dirigeants dans leur démarche inclusive :
 ▶ <https://campus-inclusion.fr/>
- **Cegos, Demos, CNFCE, Comundi, Lexom, Orsys**
 Organismes de formation généralistes proposant des modules sur la D&I.
- **EKIWORK** Conférences et formations sur le sexisme au travail :
 ▶ <https://ekivork.com>
- **Me & You too** Autodiagnostic sur les thématiques de la diversité et modules de formation :
 ▶ <https://meandyoutoo.app/>
- **Mozaik RH**
 Cabinet de conseil en recrutement inclusif, établissement de diagnostic et accompagnement pour répondre aux objectifs que la société se donne.
- **PIDIEM**
 ▶ <https://pidiem.com/>
- **Pluribus, Déclic International**
 Cabinets de conseil international en inclusion et diversité.
- **Remixt**
 Plateforme proposant des parcours de 10 minutes qui allient sensibilisation, connaissances, sondages des salariés sur les grandes thématiques D&I : égalité F/H, inclusion du handicap, LGBT+, intergénérationnel, transition écologique, etc. :
 ▶ <https://remixt.co/fr>
- **T'hompouss**
 Cabinet de conseil spécialisé sur le handicap et la QVT.

3. Podcasts et vidéos pour approfondir

Des contenus en ligne sont à la disposition des entreprises pour mieux appréhender les sujets liés à la D&I



■ **Podcast de l'AFMD sur la place de l'inclusion dans les compétences managériales :**

▶ <https://www.afmd.fr/podcast-la-place-de-linclusion-dans-les-competences-manageriales>



■ **Podcasts sur la D&I en entreprise :**

▶ <https://podcast.ausha.co/la-voix-de-l-inclusion>



■ **Podcast on Spotify : diversité et inclusion en entreprise par AFL Diversity :**

▶ <https://open.spotify.com/show/0tFSML8aKf4OIGkiVVR3sy>



■ **Podcast RH, épisode sur la D&I :**

▶ *Les pieds sur le bureau*
<https://javelo.io/fr/blog/lpslb-11-diversite-inclusion/>



■ **Vidéos du Sommet de l'inclusion économique 2022 :**

▶ *Je sensibilise les équipes*
<https://www.youtube.com/watch?v=iCoyrMytI78>



▶ *Je forme les managers et l'ensemble des collaborateurs*
<https://www.youtube.com/watch?v=TiEBOvmv4II>



Agir pour la diversité et l'inclusion : s'emparer des sujets sociétaux

Les enjeux environnementaux, sociétaux et de gouvernance (ESG) sont au cœur des priorités de notre société et de chaque entreprise.

Composé de professionnels du secteur de la gestion d'actifs, membres de l'AFG, le groupe de travail *Diversités, vecteur de compétitivité* – devenu le Club *Diversités* – a lancé en 2019 une démarche prospective afin d'accompagner les sociétés de gestion dans la mise en œuvre de la recherche de cohérence entre les

enjeux sociaux de leurs investissements et la recherche d'exemplarité de leurs pratiques sociétales internes. Il s'agit pour les acteurs de l'industrie de s'engager concrètement dans chacun des trois piliers ESG, facteurs de performance et de compétitivité.

Les thématiques *Mixité, Inclusion handicap* et *Égalité des chances* sont aujourd'hui les trois axes de travail du groupe de travail, toutes regroupées sous la bannière *Diversités & Inclusion*.

Le Club *Diversités* a déjà travaillé sur d'autres guides de la collection "Agir" disponibles sur le site Internet de l'AFG.

Il a pour ambition d'apporter des outils opérationnels aux sociétés de gestion. Objectifs : leur permettre de s'emparer des sujets sociétaux et de gouvernance dans leurs politiques internes et de toujours mieux répondre aux enjeux ESG.

La collection "Diversité et Inclusion" comprend aussi les supports suivants :

- ▶ Mesure de la diversité et de l'inclusion
- ▶ Recrutement inclusif



L'AFG remercie les membres du Club *Diversités* qui s'impliquent pour accompagner les sociétés de gestion dans la mise en œuvre d'actions en faveur de plus de diversités, et qui ont participé à l'élaboration de ce guide de bonnes pratiques.





AFG

Ensemble, s'investir
pour demain

**Publication réalisée par le Club Diversités
et le département Communication**

- Delphine de Chaisemartin, directrice générale adjointe | d.dechaisemartin@afg.asso.fr
- Thomas Valli, directeur des Études Économiques | t.valli@afg.asso.fr

41 rue de la Bienfaisance | 75008 Paris | T : +33 (0)1 44 94 94 00
Avenue des Arts 44 | 1000 Bruxelles

www.afg.asso.fr 