

Diversité & Inclusion dans les organisations

Les freins à lever, les leviers à activer pour aller plus loin.



A PROPOS DE L'ÉTUDE

Un étude internationale réalisée par le Groupe Cegos avec les réponses de:

5,537

salariés

438

décideurs RH

10

pays d'Europe, d'Amérique latine et d'Asie

Organisations de plus de

50

salariés

IMPACT SUR LE MILIEU PROFESSIONNEL

La discrimination est encore une réalité quotidienne:

66%

des salariés en ont été personnellement victimes

84%

ont été témoins de discrimination dans leur vie professionnelle

La discrimination nuit au bien-être et à la cohésion d'équipe:



1 salarié sur 3 estime qu'elle impacte négativement l'ambiance de travail



9 RH sur 10 sont d'accord avec cette affirmation

Comportements toxiques les plus identifiés par les professionnels RH:



Commentaires sexistes



Opinions politiques ou syndicales fortes



Propos racistes



Jugements fondés sur le physique



ENGAGEMENT VS. RÉALITÉ

Des intentions fortes... mais des écarts dans la mise en œuvre:

98%

des RH reconnaissent l'existence de discrimination au travail

81%

veulent maintenir ou accélérer leurs efforts en matière de D&I

24%

estiment que les tendances politiques ou sociales ont ralenti les progrès

42%

des salariés considèrent leur manager comme un véritable allié

59%

des managers sont formés aux biais de perception

CE QUI FAVORISE LE PROGRÈS

Top 3 des leviers pour un environnement de travail inclusif:



Politique de tolérance zéro



Leadership exemplaire



Culture inclusive



Politiques de quotas soutenues par:



64%

des salariés

75%

des professionnels RH

MANAGERS INCLUSIFS: LES COMPÉTENCES CLÉS

Top 4 des soft skills à développer selon les salariés:



ÉCOUTE

45%

EMPATHIE ET BIENVEILLANCE

42%

TOLÉRANCE

37%

OUVERTURE À L'AUTRE

35%

CE QUI FAIT DÉFAUT

Le leadership et les indicateurs de suivi restent insuffisants:



La culture d'alliés actifs n'en est qu'à ses débuts (40 % des salariés la perçoivent)



Seulement 25% des RH estiment que les managers s'impliquent réellement dans la résolution des conflits liés à la D&I



Le suivi des progrès reste marginal: seuls 10% des salariés en parlent

L'inclusion doit se vivre, pas seulement se déclarer.

Elle exige des actions cohérentes, un leadership visible et des compétences adaptées pour instaurer la confiance et l'équité. Pour impulser un changement réel, les managers et les RH doivent être formés et accompagnés de manière structurée.

cegos.fr

cegos
Beyond Knowledge