

Les entreprises avec une politique d'inclusion ont des salariés plus heureux

Les sociétés dotées d'une culture d'entreprise inclusive possèdent des salariés plus épanouis, plus investis et moins stressés, selon une récente étude du Boston Consulting Group.

Les photos illustrant les levées de fonds dans les startups françaises, parfois caricaturales à l'excès, alimentent la critique sur le manque de diversité dans les entreprises du numérique. Dans un récente étude internationale, titrée « Inclusive Cultures Have Healthier and Happier Workers », Boston Consulting Group a cherché à comprendre l'influence d'un manque d'inclusion et de diversité sur les salariés et l'entreprise. Réalisée auprès de 16 000 salariés dans 16 pays différents, dont la France, ce rapport pointe également les bonnes pratiques à mettre en oeuvre pour transformer son entreprise.

En France, les collaborateurs évoluant dans un environnement inclusif ont 1,5 fois plus de chance d'être heureux au travail et sont 2 fois plus susceptibles de trouver un bon équilibre vie pro-vie privée. Ils résistent également mieux au stress : 23% des employés des entreprises non inclusives ont déclaré qu'ils pensaient que leurs managers les soutiendraient lorsque les choses se compliqueraient contre 77% pour les sociétés inclusives; plus de 40% déclarent que le stress au travail affecte leurs relations personnelles contre 31% et 28% sentent qu'ils seront encouragés à réessayer en cas d'erreur contre 71% dans une société inclusive.

Le bien-être passe par l'inclusion et la diversité

La pandémie a permis, sans le vouloir, de (re)mettre sur la table un problème souvent tabou en entreprise : la santé mentale et le bien-être des salariés. Plusieurs startups se sont lancées sur ce crédo, proposant par exemple, des cours de sport, du yoga ou encore de la méditation. Loin d'être inutile, ces solutions doivent surtout émerger dans une société inclusive qui prône la diversité et ne cache pas sous le tapis les salariés aux parcours et aux origines différentes.

À lire aussi

5 programmes d'accompagnement nés pendant la crise pour encourager l'inclusion

Or, le bien-être des salariés contribue à améliorer leur performance -ils sont en moyenne 1,5 fois plus investis que les autres- et leur rétention dans l'entreprise. Les employés qui ne se sentent pas inclus ont 4,6 fois plus de chance de quitter leur job dans les 6 mois.

La peur d'être soi

Fait rassurant, plus de 2 Français sur 3 - 67% - considèrent évoluer dans une entreprise inclusive. Néanmoins, le tableau est loin d'être idyllique et les disparités demeurent. Les recherches du BCG révèlent que près d'un employé sur sept dans le monde n'est pas d'accord avec l'affirmation « *Je me sens libre d'être moi-même au travail* ». En ajoutant ceux qui ne se prononcent pas, on obtient près d'un tiers des salariés qui n'ont pas le sentiment de pouvoir s'exprimer véritablement sur leur lieu de travail. La situation est encore pire pour les personnes qui ne font pas partie de la culture « dominante » dans laquelle elles travaillent.

À lire aussi

Inclusion : « Les a priori plombent l'emploi des personnes porteuses d'un handicap mental »

Ainsi, on note qu'environ un quart des employés souffrant de handicaps ou de problèmes de santé non visibles n'ont pas divulgué leur état à leurs employeurs. Sans surprise, cacher une partie de leur identité empêche les employés de s'épanouir et se traduit par une plus grande insatisfaction au travail et une baisse de confiance.

Un mouvement vertical

Heureusement, cette situation n'est pas une fatalité et il est tout à fait possible de transformer son entreprise pour la rendre plus inclusive et plus ouverte. Dans son étude, le BCG livre une série de mesures et de conseils pour faciliter ce changement :

Une prise de conscience de toute la hiérarchie, qui débute à la tête de l'entreprise. C'est le PDG qui doit donner l'impulsion aux managers préalablement formés à ce « leadership inclusif ».

La plupart des entreprises commencent leur parcours de diversité, d'équité et d'inclusion avec l'intention d'augmenter la représentation de groupes divers, tels que les femmes, les personnes de couleur et les employés qui s'identifient comme LGBTQ+. Pour être vraiment inclusives, les organisations doivent impliquer tout le monde, y compris les employés les mieux représentés comme les hommes hétérosexuels.

Une communication claire des dirigeants et des managers qui doivent également montrer leur propre vulnérabilité.

Soutenir les efforts d'inclusion avec des données et mesurer les progrès car ce qui est mesuré peut être modifié. Les organisations doivent donc bien comprendre le sentiment d'inclusion de leurs employés pour identifier les domaines nécessitant une attention particulière.

À lire aussi

Inclusion : « Les a priori plombent l'emploi des personnes

porteuses d'un handicap mental »

Article écrit par ANNE TAFFIN