

Une société inclusive doit s'en donner les moyens

Les engagements se multiplient au sujet de l'inclusion, vis-à-vis du handicap, du social, des seniors, des jeunes, des habitants des zones rurales, des migrants,... Alors que des pans entiers la société restent à combler, l'entreprise inclusive est une réponse et un levier à des mutations sociétales très fortes.

« Inclusif », le mot est indéniablement à la mode ces dernières années. L'inclusion est au cœur des préoccupations sociales et environnementales des entreprises. Que ce soit pour des considérations managériales ou de RSE. Elle a pour but de prévenir les situations de discrimination liées au handicap, à l'âge, à l'origine sociale ou la culture, au genre, à l'orientation sexuelle, à l'apparence physique, la situation sociale ou encore l'origine. Le sujet est de plus en plus considéré par le monde de l'entreprise et s'est accentué avec la crise sanitaire. L'entreprise inclusive est celle qui fait l'effort d'adapter les situations de travail aux capacités de ses salarié·e·s. Une société civile inclusive assure protection pour tous et travaille à la prise en compte de l'altérité. Une administration inclusive doit adapter ses services.

L'inclusion en entreprise se joue sur plusieurs niveaux et doit répondre aux différentes problématiques rencontrées par des situations discriminantes. Il est indispensable que l'inclusion soit pensée en amont et de manière systématique adaptée à la singularité et à la diversité des situations qui se présentent au sein de la structure. Dans l'entreprise, l'inclusion démarre par une analyse visant à réduire et/ou faire disparaître les situations d'inaptitudes. Je suis sourd

? L'entreprise inclusive ne me mute pas en centre d'appels en principe mais peut sans difficulté m'affecter à un poste pour lequel l'audition n'est pas indispensable.

L'inclusion en entreprise peut passer par plusieurs actions : l'adoption d'une politique de non-discrimination à l'embauche ; l'adaptation des postes au handicap et intégration à une accessibilité numérique ; l'intégration et la prise en compte des soft-skills au niveau des RH; la création d'espaces de dialogues pour prévenir les risques de discrimination; des stratégies d'action de sensibilisation au handicap; des stratégies d'accompagnement ou de formation des managers et des collaborateurs ; des stratégies d'initiatives de la mission handicap ou du référent handicap; innovation RH ; intelligence et performance collective procédant d'une optique inclusive, etc.

De nombreux champs encore inexploités

Les pratiques liées à l'inclusion des seniors et des personnes en situation de handicap sont les plus répandues. Cela peut notamment s'expliquer par les différentes dispositions réglementaires liées à ces publics, et notamment la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, et la loi d'adaptation de la société au vieillissement.

À l'inverse, certains champs ne sont pas encore très investis par les entreprises, tels que l'inclusion des jeunes et la non-discrimination liée à l'origine ethnique, sociale et culturelle, ou encore les actions de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Depuis des années, les entreprises de ces secteurs protégés et adaptés visent à prendre en compte les besoins de chacun·e par l'émancipation et l'*empowerment* dans le but de garantir les mêmes chances pour tous et toutes. Cela passe par des adaptations et un modèle d'entreprise flexible et agile.

Selon une étude de Deloitte, « *les entreprises qui pratiquent une politique inclusive génèrent jusqu'à 30 % de chiffre d'affaires supplémentaire par salarié et une profitabilité supérieure à celle de leurs concurrents* ». Elles ont même 60% de chances de plus que les entreprises n'impliquant pas de politique inclusive et RSE, de voir leurs profits et leur productivité augmenter, également d'avoir une meilleure réputation, de mieux attirer et conserver les talents ou encore d'engendrer plus de créativité et d'innovation, selon le Bureau International du travail.

À lire aussi

À La Courneuve, un incubateur veut faire passer le périph' aux VC

S'engager en RSE est aujourd'hui une démarche rentable et c'est prouvé : dans une étude de 2016, France Stratégie a démontré que la RSE apporte à l'entreprise un gain de performance de 13% par rapport à une autre entreprise. En tant que leviers du changement, de mutations, les démarches d'inclusion sont des clés de performance économique pour l'organisation. La performance ne se résume plus à la productivité : il s'agit pour l'entreprise d'être en avance sur les besoins de son écosystème, de sa communauté, et d'anticiper les risques et les impacts de son activité sur son environnement.

Et demain quelle inclusion sociale ?

Depuis le début de la crise du COVID-19, des voix s'élèvent pour parler du « monde d'après », du « monde de l'après-crise », du « jour d'après ». Est-ce qu'un nouveau monde impulsé par l'élan de solidarité se dessinerait-il ? Une nouvelle société empreinte de plus d'entraide et de tolérance ?

La crise que nous traversons va, elle aussi, impacter nos préjugés, nos comportements envers les autres, mais de manière bien plus insidieuse. Comment un virus pourrait-il favoriser des tensions entre les groupes sociaux ? Comment pourrait-il nous empêcher de dessiner cette nouvelle société plus inclusive, plus juste, plus fraternel dont nous avons tant besoin ? Il est indispensable pour demain, d'adopter des priorités et d'encourager encore plus, pour une refondation sociétale totale. Garantissons l'effectivité des droits fondamentaux : pensons l'indivisibilité systématique des droits et de leur exercice. Imaginons un accès simplifié pour en finir avec le non-recours.

Il est important de soutenir la RSE en repensant globalement l'économie en ce sens et donner une réelle place à l'économie sociale et solidaire dans notre société, en accélérant le passage de la rentabilité à « la soutenabilité » (sustainability en anglais). Il nous faut réinventer le territoire au service de la proximité, de la solidarité et de l'inclusion. En effet, il faudrait impliquer d'avantage les acteurs locaux dans le développement de solutions de proximité, solidaire, ans le respect d'un cadre national harmonisé et garanti.

Nous devons concevoir un environnement inclusif pour que chaque citoyen·ne, quelle que soit sa situation, puisse agir et évoluer librement, vivre avec et parmi les autres, à égalité et sans aucunes différences. L'éducation également devrait être inclusive et émancipatrice pour que chaque élève soit à même de

se forger un avis, une opinion, de se construire un futur personnel et professionnel, d'acquérir son autonomie et de s'épanouir. Il faudra pour cela inventer des nouvelles manières d'apprendre, de formation et mettre en place des nouveaux modes de travail en considérant le tout dans son utilité sociale.

Sarah Kebaïli, responsable communication & community manager chez MySherpa.io

Article écrit par SARAH KEBÄILI