

GRANDE CAUSE MAKE.ORG

Comment favoriser

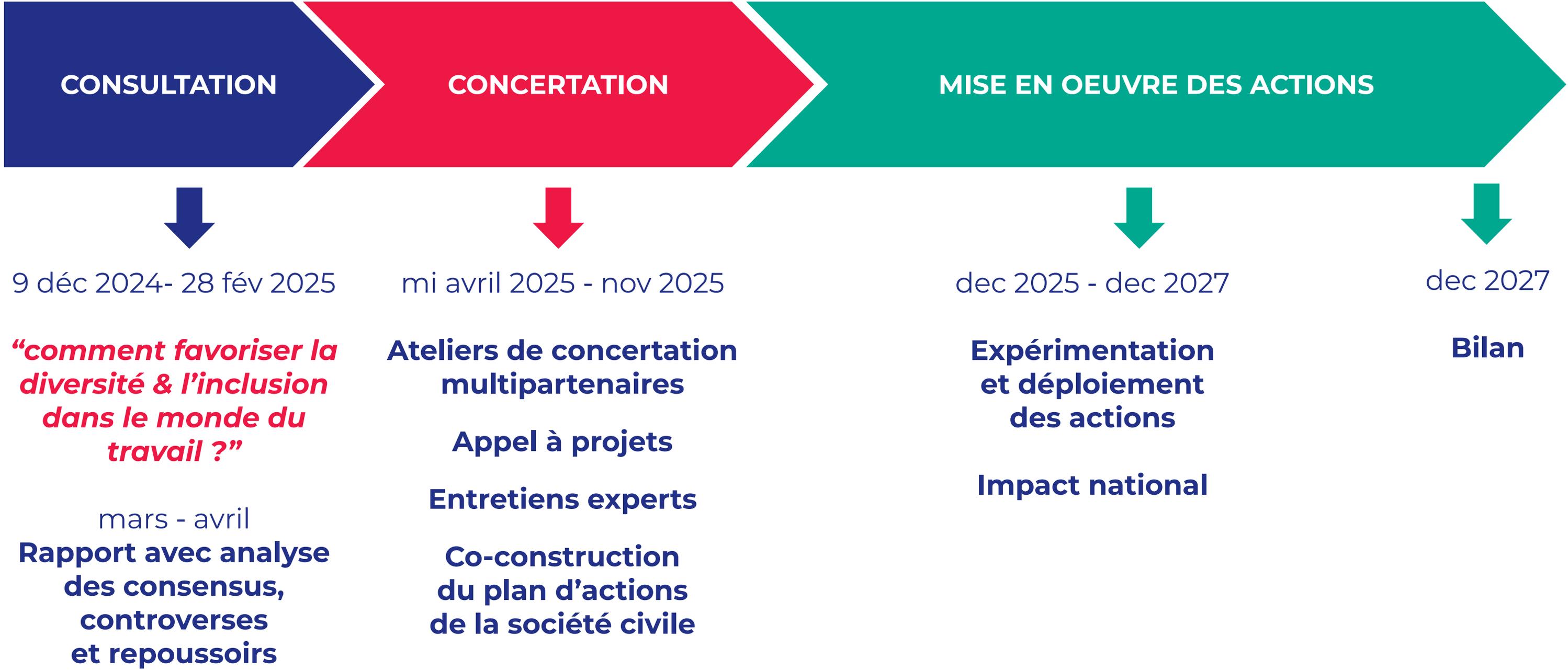
Diversité & Inclusion

dans le monde du travail ?

MAKE.
ORG



Le fonctionnement de la Grande Cause en 3 temps



La coalition de la Grande Cause Diversité & Inclusion



parrainée par



Partenaires entreprises



Partenaires Réseaux



Partenaire s Médias



Partenaire Experts



1 ère partie

Panorama de la consultation

Du **9.12.2024** au **28.02.2025**

Les chiffres clés de la consultation

Comment favoriser diversité et inclusion dans le monde du travail ?

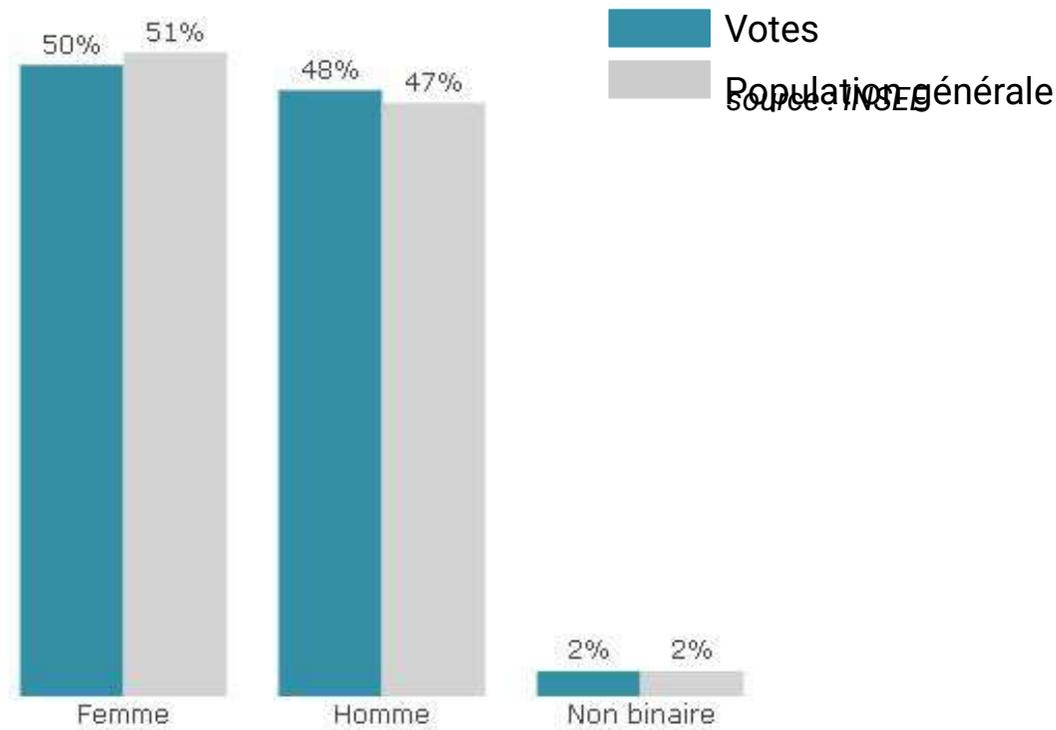
130 061
participants

2 278
propositions
déposées

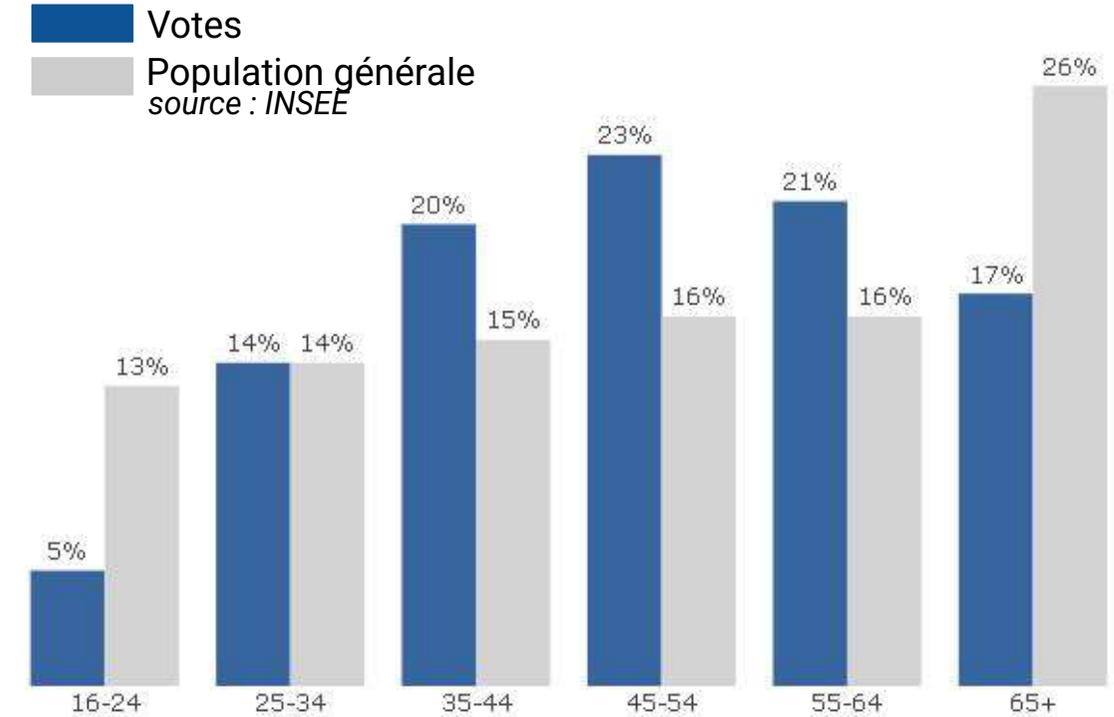
305 890
votes

Répartition de la participation à la consultation par genre, âge et région

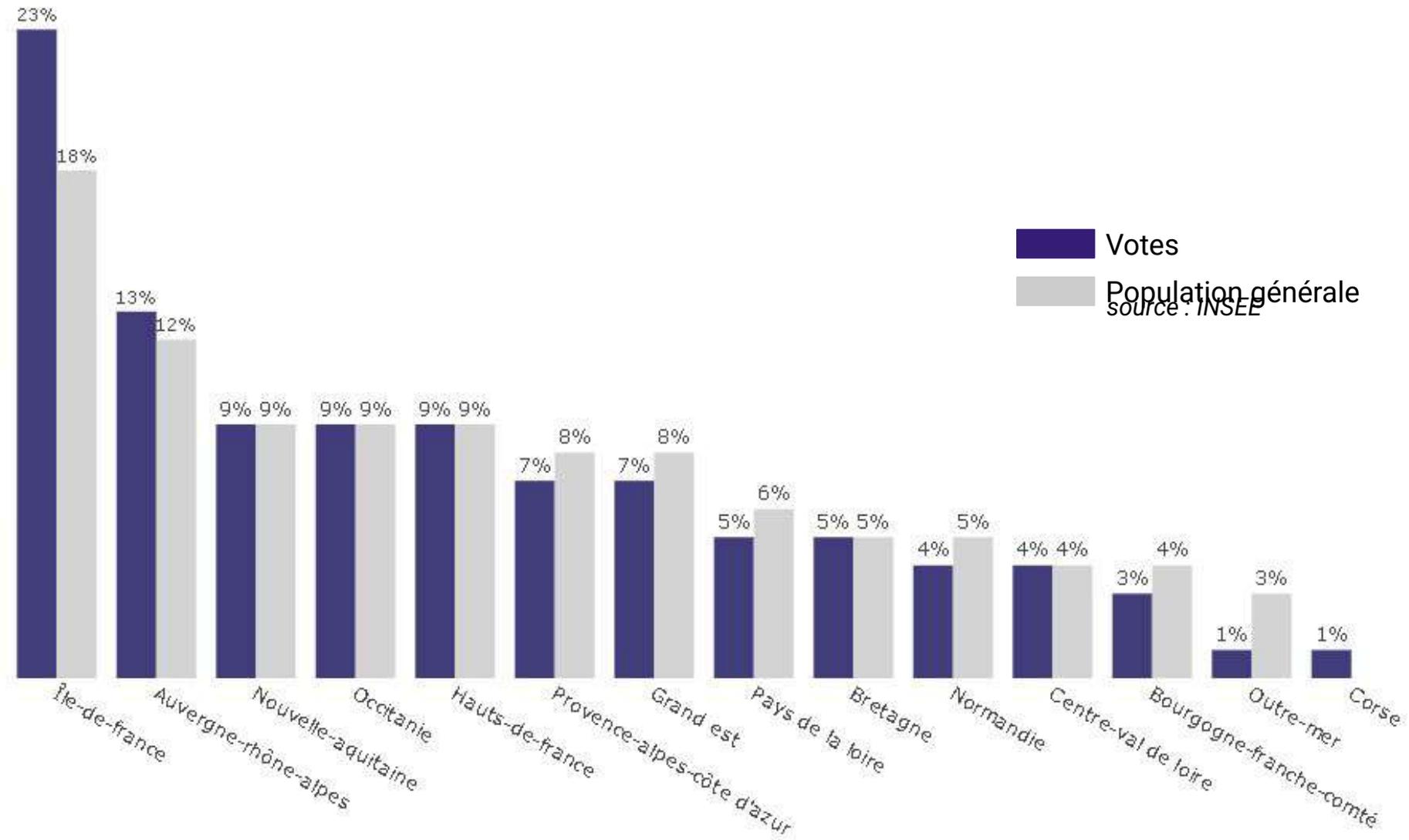
Participation par genre



Participation par tranche d'âge



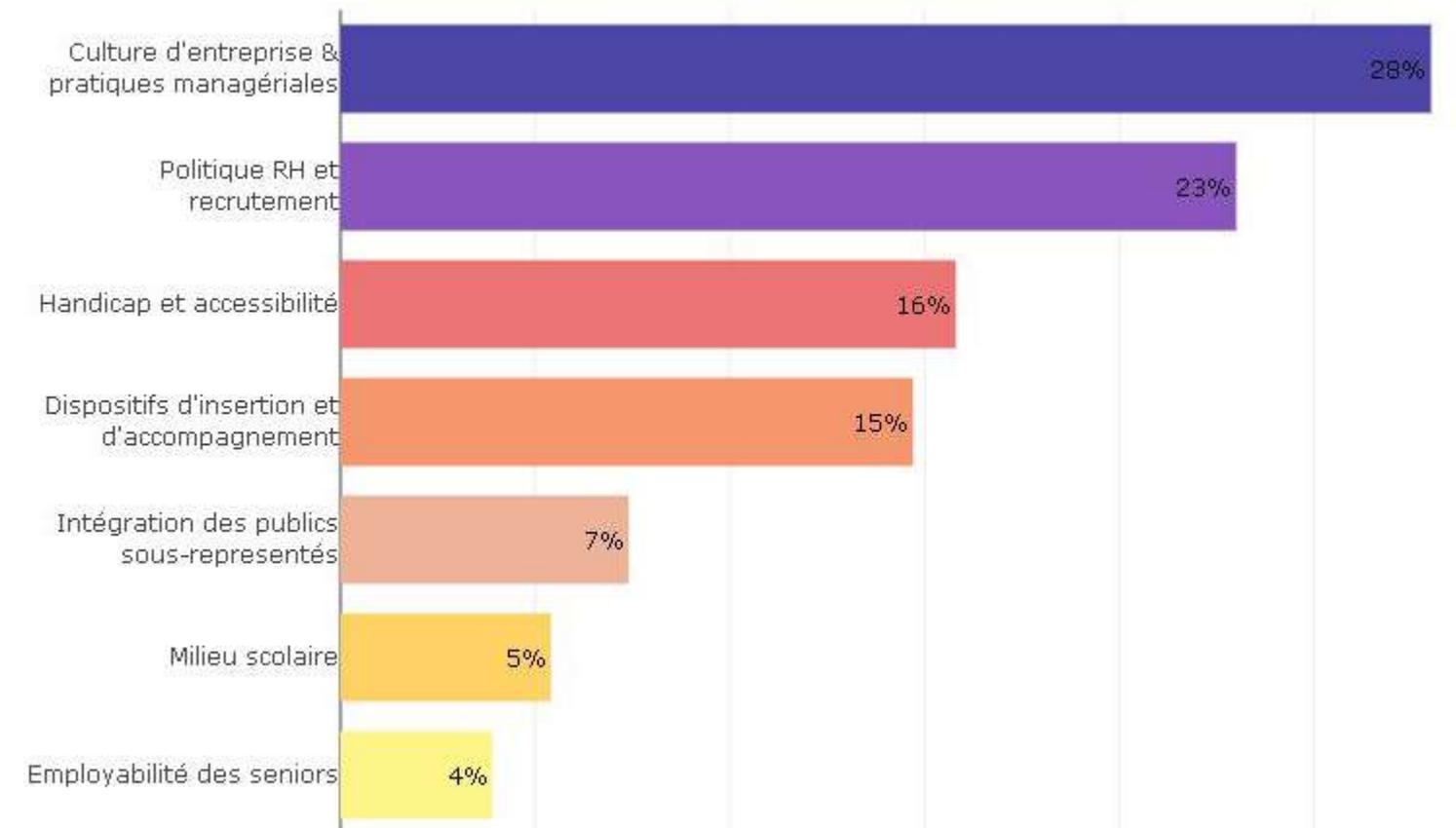
Répartition de la participation à la consultation par région



Les grands thèmes de la consultation

Ce dont les citoyens parlent

en % des 2 050 propositions validées



Ce graphique ne prend pas en compte le vote, uniquement le nombre de propositions

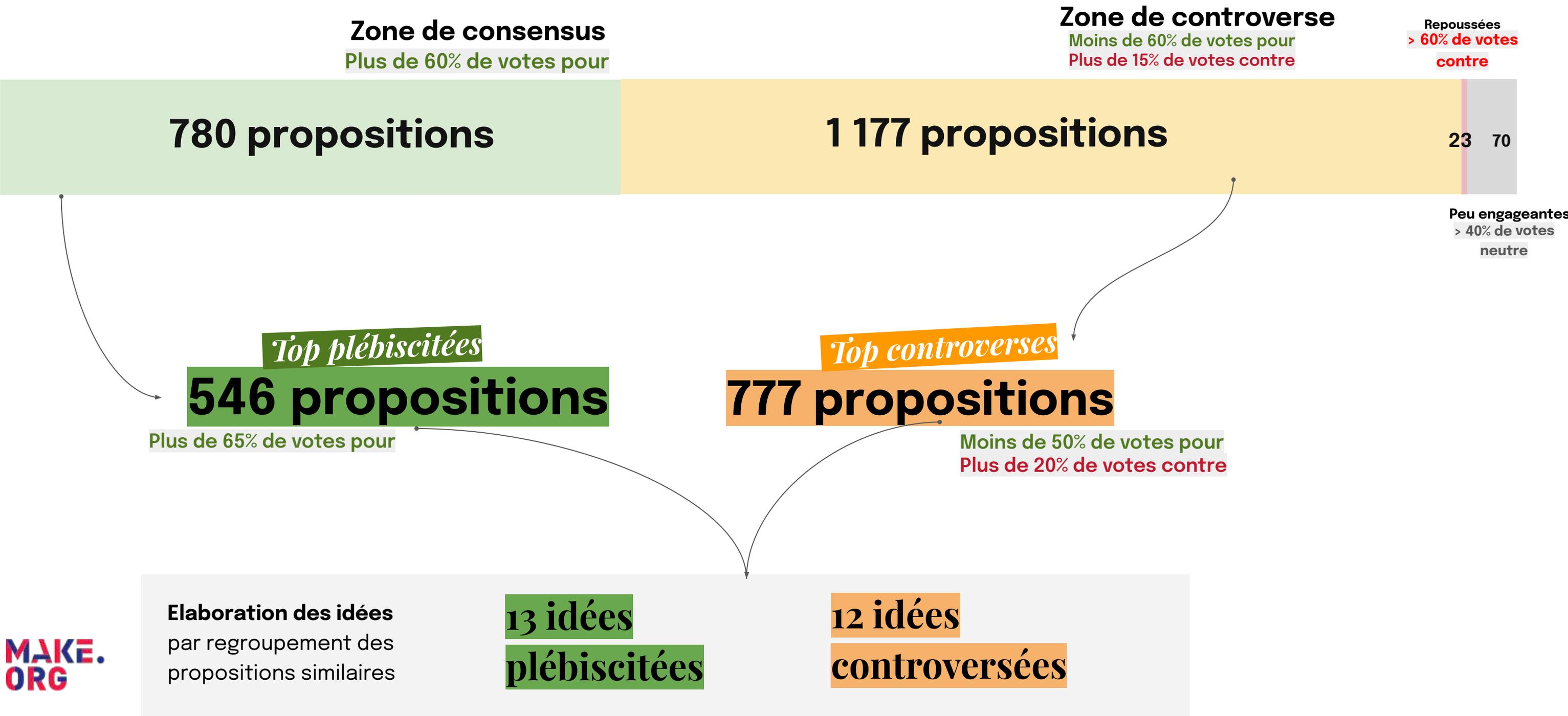
2^{ème} partie

Idées plébiscitées et idées controversées

Méthodologie d'analyse

2 278 PROPOSITIONS DÉPOSÉES SUR LA CONSULTATION

2 050 PROPOSITIONS VALIDÉES



13 idées consensuelles ; 12 idées controversées ; 5 axes

- Idées plébiscitées (> 10 propositions plébiscitées)
- ⚡ Idées controversées (> 10 propositions controversées)

Recrutement et accès à l'emploi

- Remettre les compétences au cœur des processus de recrutement
- Renforcer l'accès à l'emploi des seniors
- Adapter les processus de recrutement et être plus ouvert dans la sélection des candidatures
- ⚡ Transformer en profondeur les pratiques de recrutement pour éviter les biais
- ⚡ Renforcer la sensibilisation des enjeux LGBTQI+ au sein des entreprises

Accompagnement et adaptation des conditions de travail

- Réinvestir dans l'accessibilité des postes et des environnements de travail
- Créer les conditions du dialogue et de la transmission intergénérationnelle (mentorat, mentorat croisé, tutorat, ...)
- Accompagner les salariés par un suivi personnalisé et continu, notamment les personnes en situation de handicap
- Promouvoir une organisation flexible (télétravail, horaires aménagés)
- ⚡ Déployer un programme de mentorat pour accompagner d'autres profils issus de la diversité
- ⚡ Mettre en place un système national de dénonciation des comportements discriminatoires

Cadre légal et actions contre la discrimination

- ⚡ Imposer des quotas pour la diversité
- ⚡ Mettre en place un système national de dénonciation des comportements discriminatoires
- ⚡ Renforcer les sanctions anti-discrimination pour les entreprises

Sensibilisation et formation à l'inclusion

- Renforcer la formation et la sensibilisation des managers et recruteurs
- Sensibiliser et former dès l'école sur le handicap pour réduire peurs et préjugés, valoriser les différences et promouvoir le vivre ensemble
- Mener des actions de sensibilisation régulières en entreprise
- Reconnaître et faire connaître les handicaps invisibles en entreprise pour encourager la compréhension et le soutien
- ⚡ Déployer un programme obligatoire et immersif de formations et d'ateliers interactifs
- ⚡ Élaborer un dispositif de formation sur les biais inconscients en entreprise

Gouvernance et politiques internes

- Instaurer des dispositifs explicites pour repérer et gérer les situations de discrimination et de violence
- Assurer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- ⚡ Intégrer la politique D&I au cœur de toutes les stratégies de l'entreprise
- ⚡ Instaurer une gouvernance inclusive avec des référents, des comités, des ambassadeurs
- ⚡ Impliquer davantage les associations dans les processus internes

Axe 1

Recrutement et accès à l'emploi

Idée plébiscitée

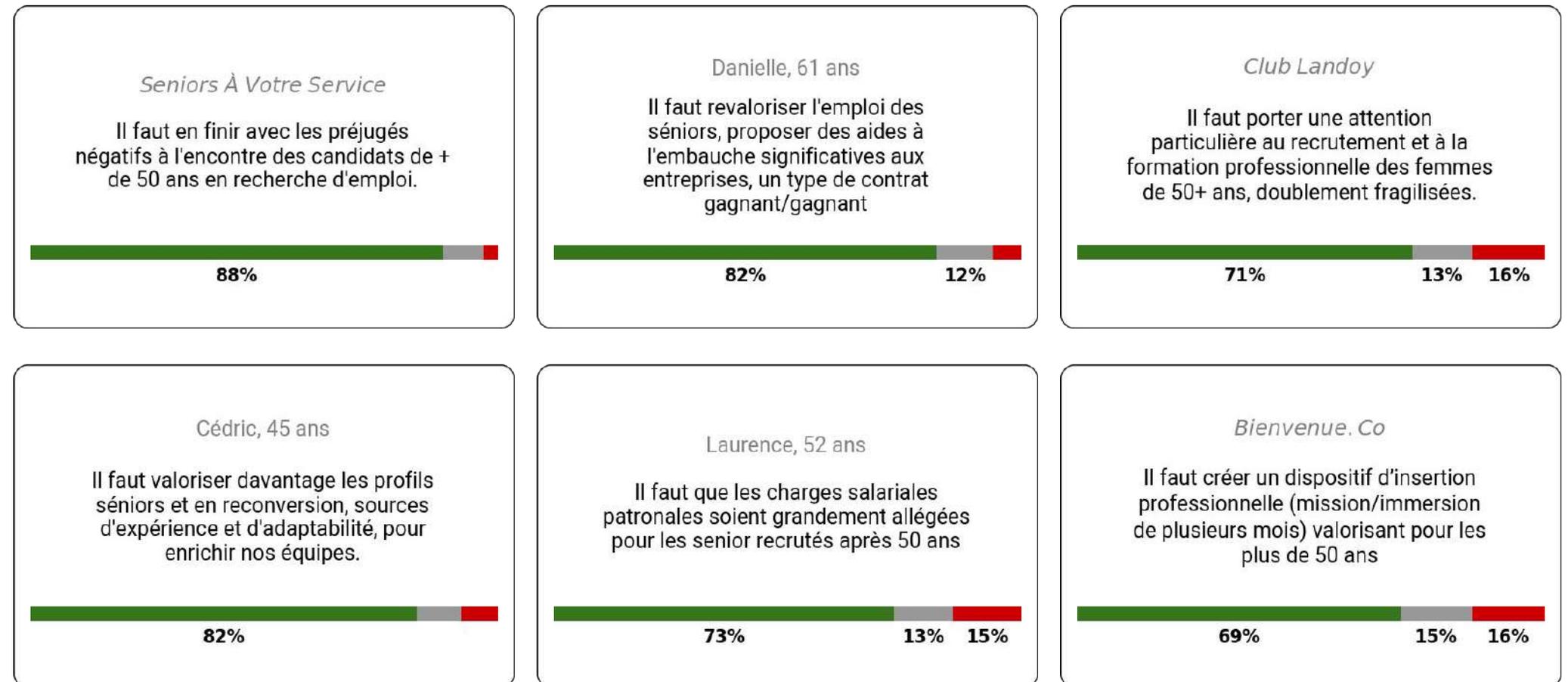
Renforcer l'accès à l'emploi des seniors

45 propositions

Les citoyens sont massivement d'accord pour :

- Mettre **fin aux stéréotypes** qui associent l'âge à une baisse de performance ou à une moindre capacité d'adaptation.
- Remettre en cause l'**exclusion** quasi systématique des candidats seniors, notamment lors des processus d'**embauche**. Valoriser leur savoir-faire et considérer leur expérience comme un atout plutôt que comme un coût. Favoriser leur inclusion en entreprise.
- Encourager les entreprises à recruter par des **aides** financières, des allègements de charges salariales ou des dispositifs spécifiques.
- Offrir aux seniors des opportunités de **reconversion et d'évolution** (extension des contrats de professionnalisation, accompagnement dans la reconversion etc).
- Mieux prendre en compte la situation spécifique des **femmes seniors**.

♥ Exemples de propositions plébiscitées :



Idée plébiscitée

Remettre les compétences au coeur des processus de recrutement

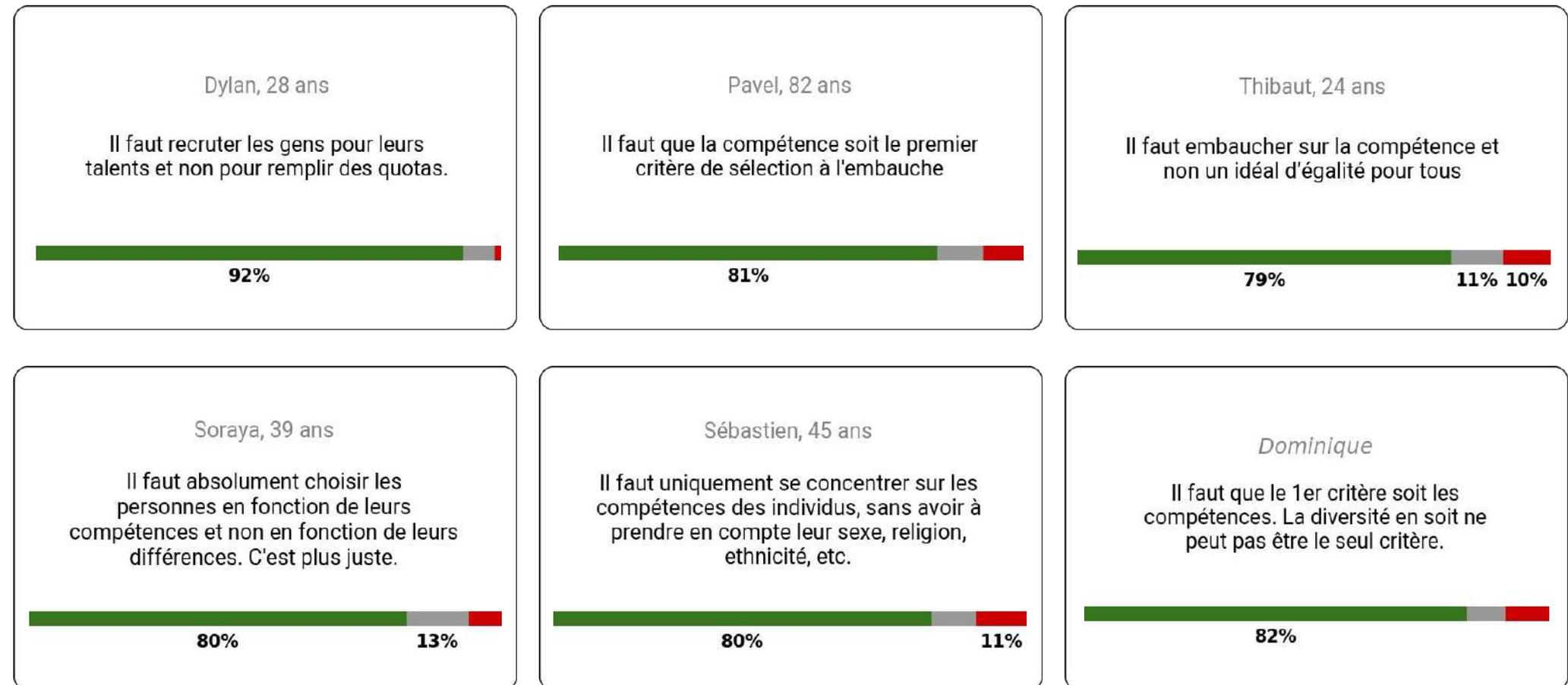
36 propositions

Les citoyens sont massivement d'accord pour :

Recruter uniquement en fonction des **compétences, de l'expérience et du mérite.**

Rejeter toute considération liée à des critères personnels tels que le genre, l'origine ou l'âge, estimant que **l'aptitude et l'adéquation au poste** doivent être les seuls éléments pris en compte dans un processus de recrutement.

♥ Exemples de propositions plébiscitées :



Idée plébiscitée

Adapter les processus de recrutement et être plus ouvert dans la sélection des candidatures

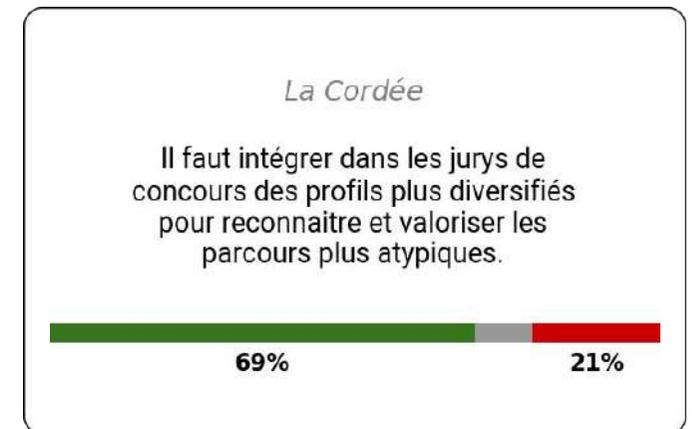
27 propositions

Les citoyens sont massivement d'accord pour :

Mieux valoriser la diversité des parcours en entretien d'embauche. Reconnaître les compétences acquises par des parcours atypiques, l'autodidaxie ou l'expérience de vie.

Adopter une vision plus large du talent, en évaluant les candidats au-delà du simple CV et en intégrant davantage de **diversité dans les processus de sélection.**

♥ Exemples de propositions plébiscitées :



Idée controversée

Transformer en profondeur les pratiques de recrutement pour éviter les biais

51 propositions

Les citoyens se divisent sur :

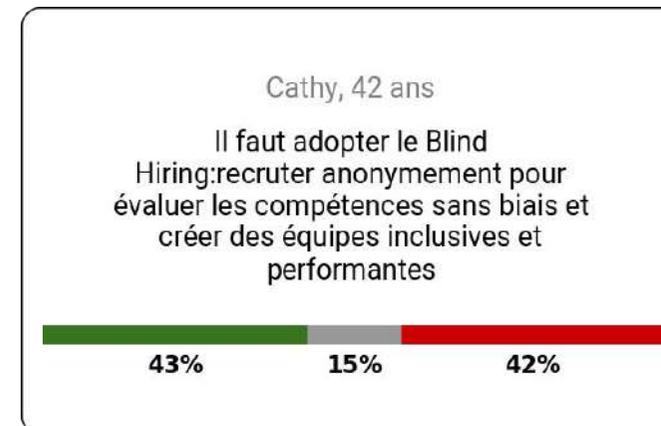
L'anonymisation du CV : la suppression de toutes les informations pouvant révéler l'identité du candidat ou sa situation personnelle (nom, prénom, photo, âge, adresse et même l'établissement d'origine) afin de minimiser les risques de discrimination.

Des tests ou des grilles d'évaluation uniformisées, qui préserveraient l'anonymat de chaque candidat jusqu'à un stade avancé du processus.

Un langage neutre dans les annonces, à la fois sur le plan du genre et du niveau de technicité, pour éviter de décourager des candidatures diversifiées.

L'adaptation des processus de recrutement aux profils particuliers.

⚡ Exemples de propositions controversées :



Idée controversée

Renforcer la sensibilisation des enjeux LGBTQI+ au sein des entreprises

13 propositions

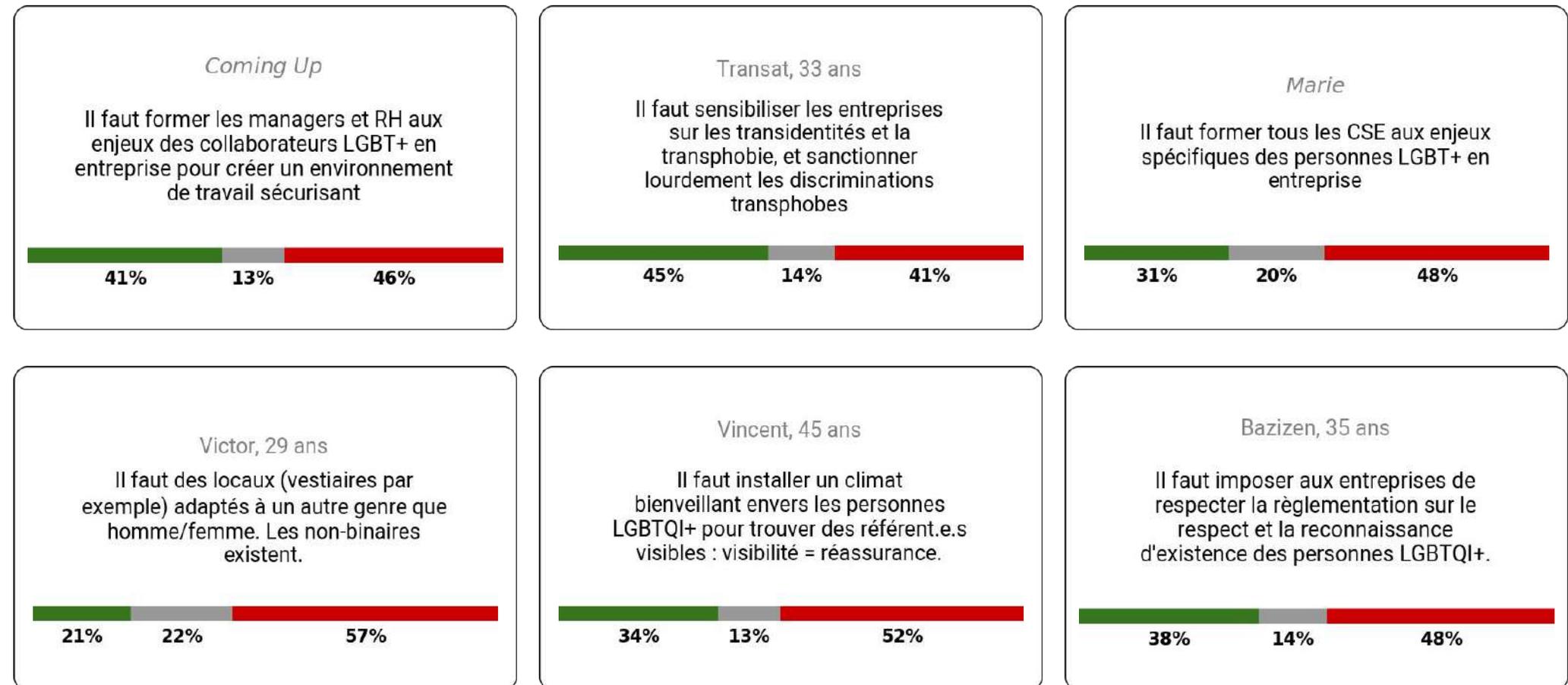
Les citoyens se divisent sur :

Une **meilleure visibilité des enjeux LGBTQI+** au sein des entreprises. La formation des managers, des RH aux enjeux spécifiques des collaborateurs LGBTQ+, notamment en ce qui concerne la transidentité et les discriminations qui en découlent.

L'urgence de sensibiliser les entreprises aux violences et aux discriminations LGBTIphobes, en instaurant des politiques de **tolérance zéro** et en durcissant les **sanctions** en cas de comportements discriminatoires.

L'adaptation des infrastructures (vestiaires non genrés, référents visibles LGBTQI+).

⚡ Exemples de propositions controversées :



Axe 2

Sensibilisation et formation à l'inclusion

Idée plébiscitée

Renforcer la formation et la sensibilisation des managers et recruteurs

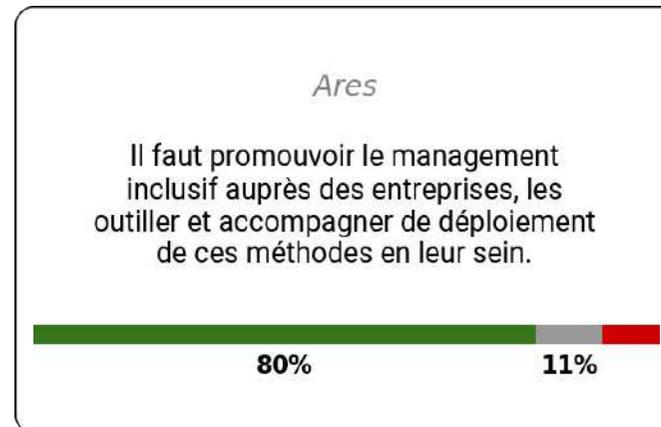
34 propositions

Les citoyens sont massivement d'accord pour :

Former et de sensibiliser les **acteurs du recrutement et du management** à l'inclusion et à la diversité en entreprise.

Mieux comprendre les **réalités des collaborateurs**, notamment des personnes en situation de handicap (coaching, immersions, formation continue).

♥ Exemples de propositions plébiscitées :



Idée plébiscitée

Sensibiliser et former dès l'école sur le handicap pour réduire peurs et préjugés, valoriser les différences et promouvoir le vivre ensemble

28 propositions

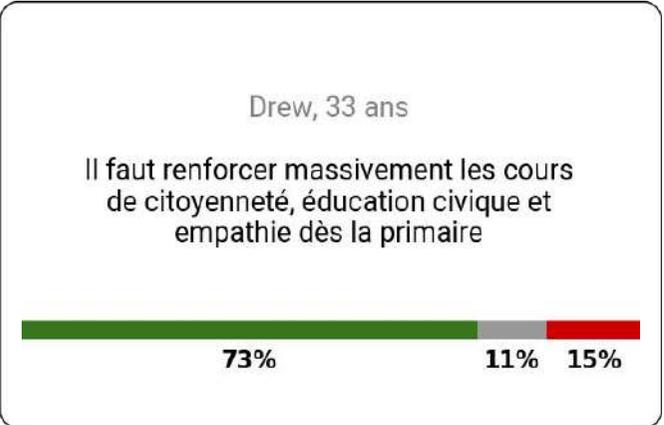
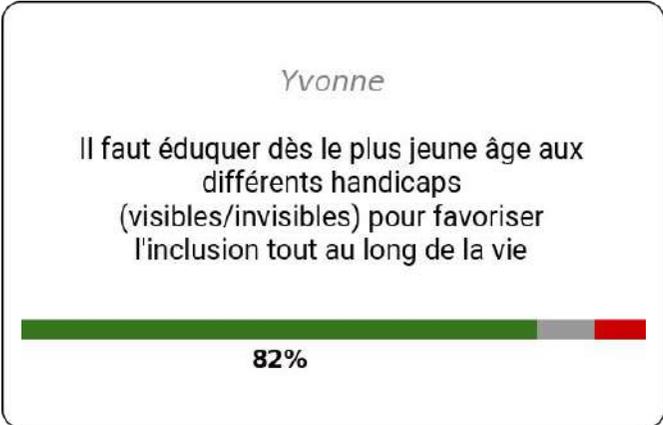
Les citoyens sont massivement d'accord pour :

Informer, former et changer les mentalités **dès l'école**, en intégrant des enseignements spécifiques sur le respect des différences et l'acceptation du handicap, qu'il soit visible ou invisible.

Donner aux **enseignants et aux professionnels de l'éducation** les moyens pour sensibiliser efficacement leurs élèves en intégrant des modules sur l'inclusion et la diversité dans leur propre **formation**.

Plus généralement, **éduquer dès le plus jeune âge** au respect, à l'inclusion, à l'empathie et à la lutte contre les préjugés et le harcèlement.

♥ Exemples de propositions plébiscitées :



Idee plébiscitée

Mener des actions de sensibilisation régulières en entreprise

19 propositions

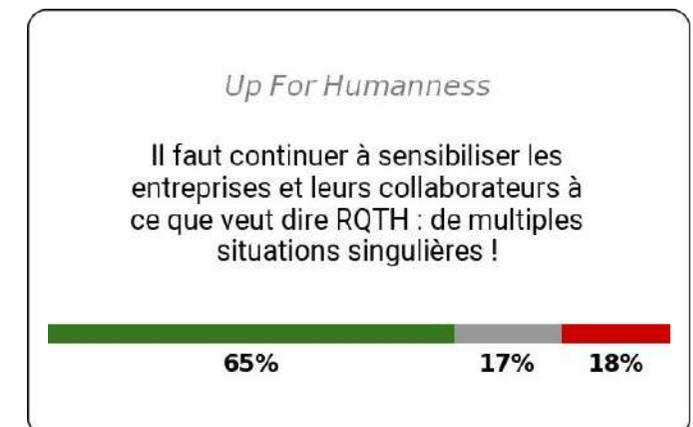
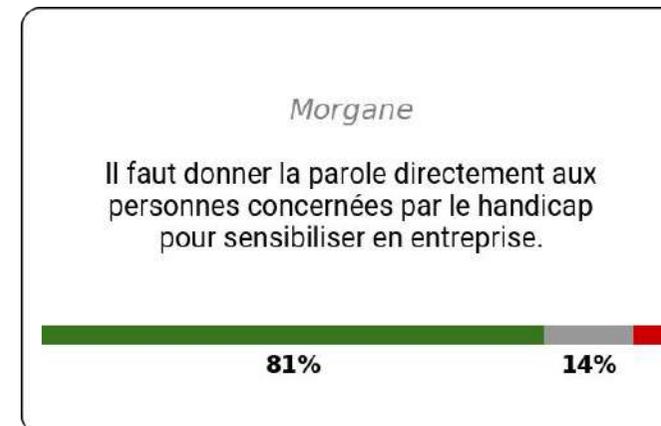
Les citoyens sont massivement d'accord pour :

Sensibiliser les entreprises et leurs collaborateurs à la diversité, à l'inclusion et à la lutte contre les discriminations. Organiser des **actions pédagogiques régulières**, en donnant directement la parole aux personnes concernées, notamment celles en situation de handicap, afin de mieux comprendre leurs réalités.

Mettre en place des **sessions de sensibilisation** sur les discriminations, le harcèlement pour renforcer la cohésion et l'équité au sein des organisations.

Communiquer sur les **spécificités** des différents handicaps et sur les bienfaits de la diversité.

♥ Exemples de propositions plébiscitées :



Idée plébiscitée

Reconnaître et faire connaître les handicaps invisibles en entreprise pour encourager la compréhension et le soutien

10 propositions

Les citoyens sont massivement d'accord pour :

Mieux reconnaître, comprendre et accompagner les **handicaps invisibles** dans le monde du travail. Contrairement aux handicaps physiques, ces conditions, souvent méconnues ou mal perçues, peuvent être sources d'incompréhension et de discriminations.

Mettre en place des **actions de sensibilisation**, notamment par le biais de témoignages, de formations ou de mises en situation.

♥ Exemples de propositions plébiscitées :



Idée controversée

Déployer un programme obligatoire et immersif de formations et d'ateliers interactifs

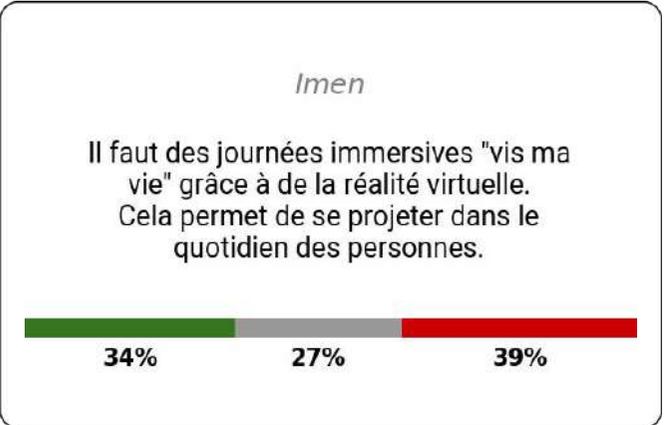
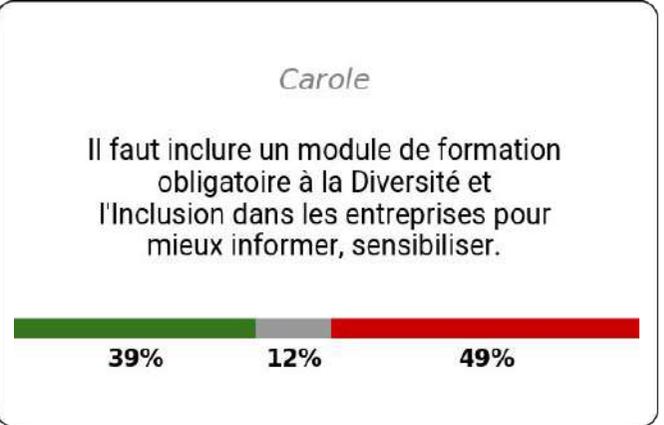
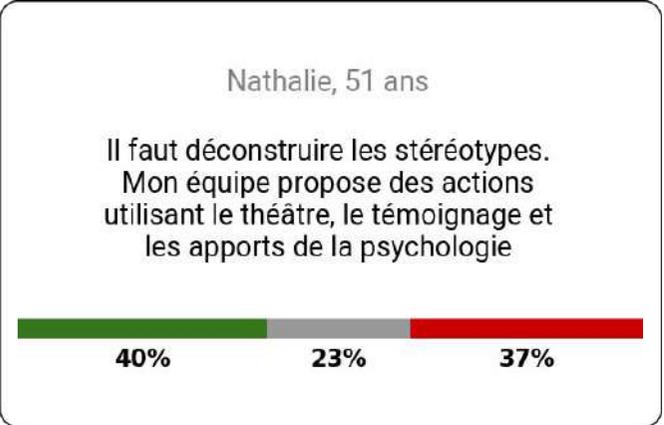
25 propositions

Les citoyens se divisent sur :

L'intégration systématique de la diversité et de l'inclusion dans les programmes de formation internes obligatoires.

La mise en place d'ateliers interactifs, témoignages, théâtre, fresques de la diversité ou encore réalité virtuelle.

⚡ Exemples de propositions controversées :



Idée controversée

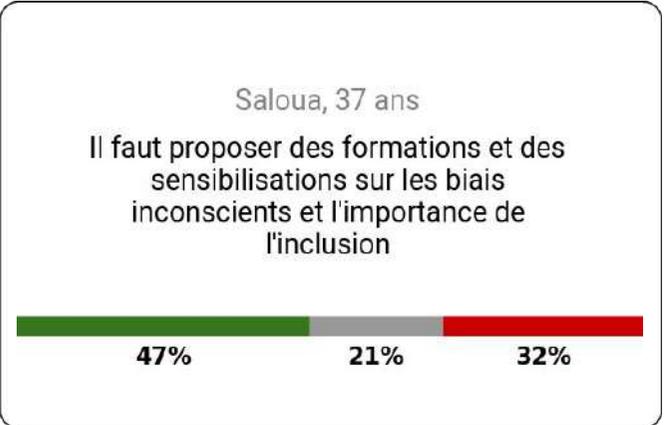
Élaborer un dispositif de formation sur les biais inconscients en entreprise

10 propositions

Les citoyens se divisent sur :

Les propositions qui insistent sur l'importance de sensibiliser et de former l'ensemble des collaborateurs aux **biais inconscients**.

⚡ Exemples de propositions controversées :



Axe 3

Accompagnement et adaptation des conditions de travail

Idée plébiscitée

Réinvestir dans l'accessibilité des postes et des environnements de travail

27 propositions

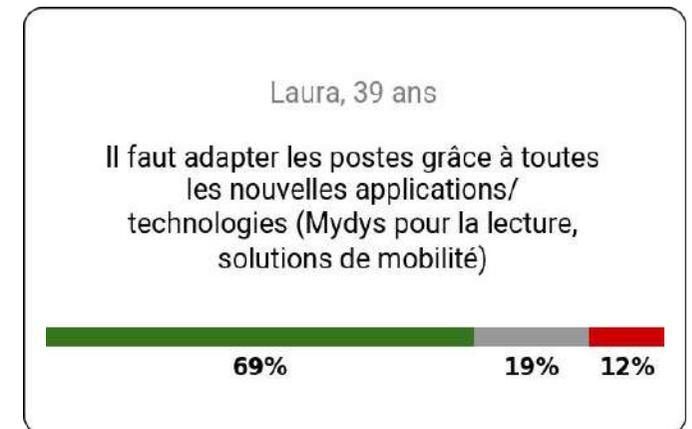
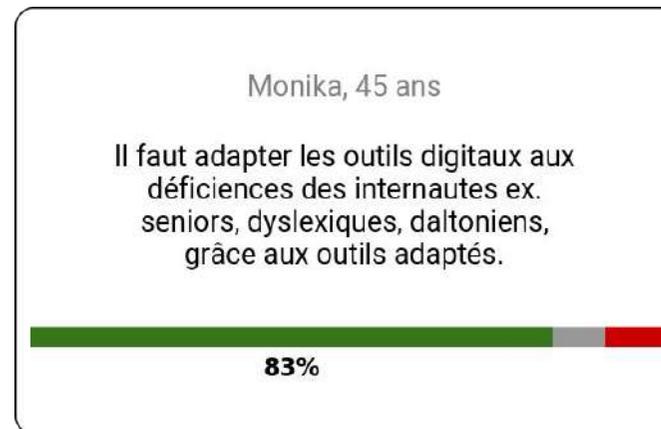
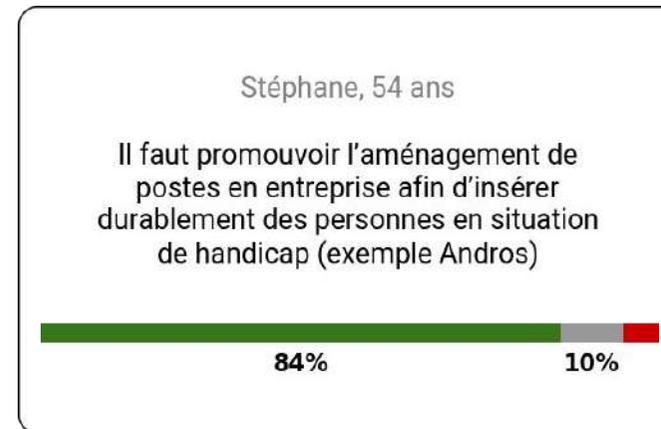
Les citoyens sont massivement d'accord pour :

Améliorer l'accessibilité en facilitant l'**accès aux lieux de travail**.

Aménager les postes professionnels avec du matériel adapté et de proposer des conditions de travail plus flexibles pour répondre aux besoins spécifiques des salariés concernés.

Rendre les **outils digitaux plus inclusifs**, notamment pour les personnes ayant des déficiences visuelles, cognitives ou motrices.

♥ Exemples de propositions plébiscitées :



Idée plébiscitée

Créer les conditions du dialogue et de la transmission intergénérationnelle (mentorat, mentorat croisé, tutorat, ...)

24 propositions

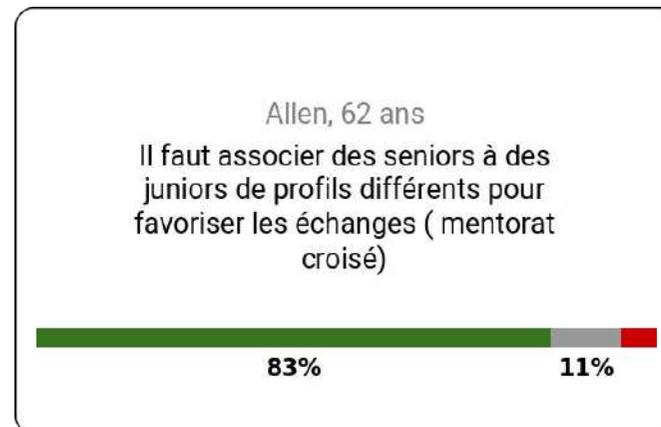
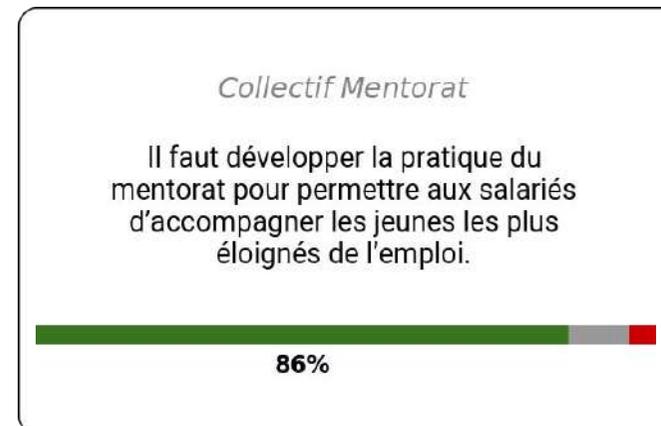
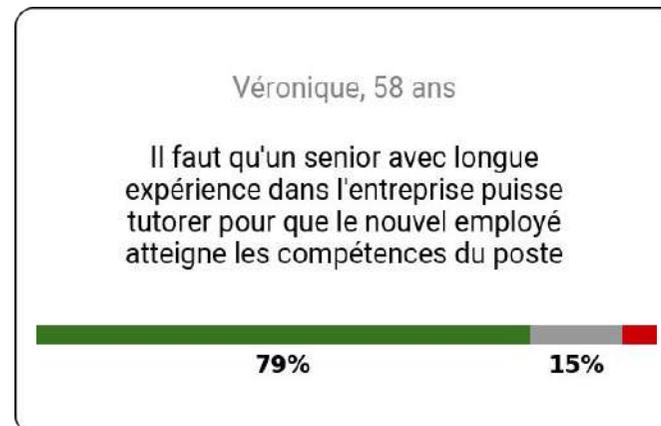
Les citoyens sont massivement d'accord pour :

Reconnaître l'importance de la **mixité intergénérationnelle** dans le monde du travail afin de favoriser la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Créer des **binômes** et des programmes de **mentorat** ou de tutorat permettant aux collaborateurs expérimentés de guider les nouveaux arrivants.

Encourager également l'**apprentissage mutuel**, où les seniors peuvent acquérir de nouvelles compétences auprès des plus jeunes.

♥ Exemples de propositions plébiscitées :



Idée plébiscitée

Accompagner les salariés par un suivi personnalisé et continu, notamment les personnes en situation de handicap

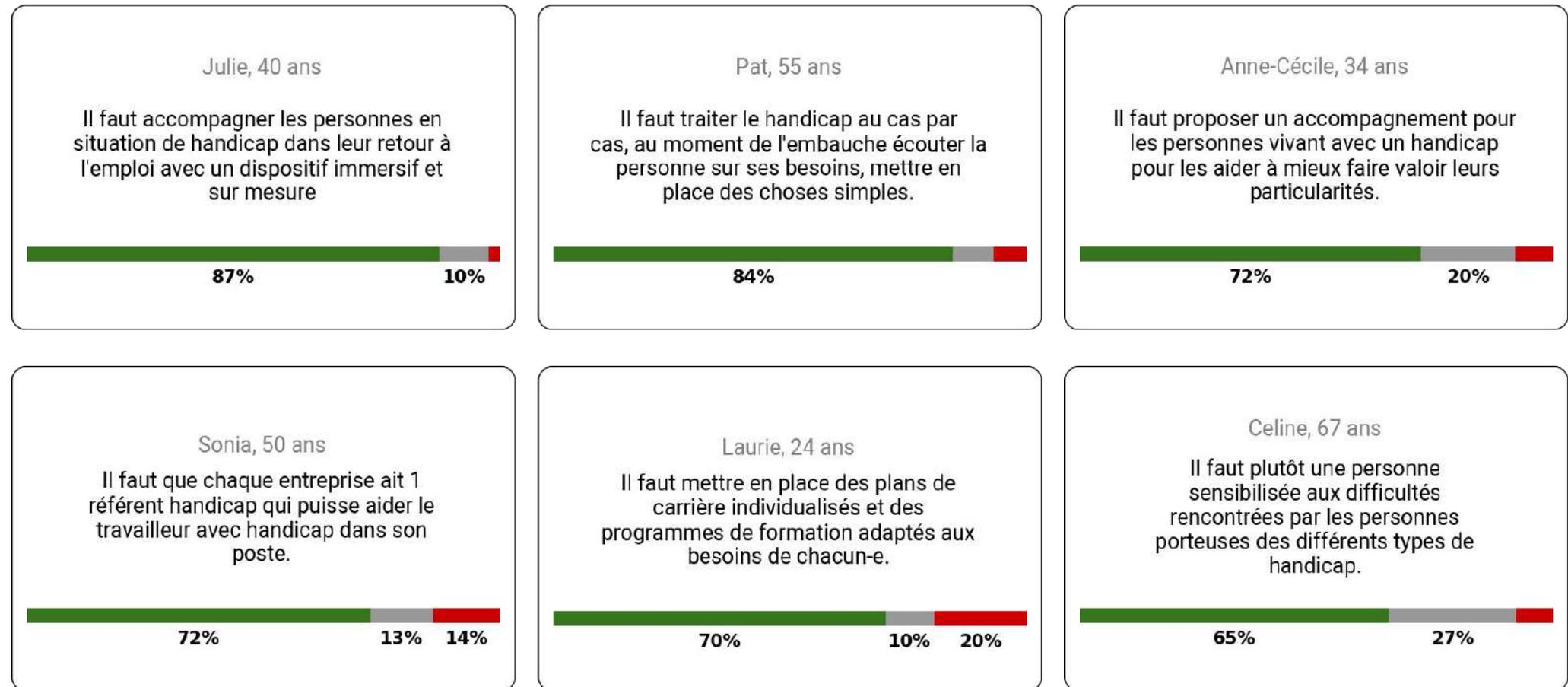
17 propositions

Les citoyens sont massivement d'accord pour :

Proposer un **accompagnement personnalisé** pour favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap : **adapter les processus** d'embauche, d'intégration et de suivi **en fonction des besoins spécifiques de chaque individu**, en tenant compte des différentes formes de handicap, qu'elles soient visibles ou invisibles.

Des **référénts handicap** pour faciliter cette transition et renforcer le sentiment d'appartenance.

♥ Exemples de propositions plébiscitées :



Idée plébiscitée

Promouvoir une organisation flexible (télétravail, horaires aménagés...)

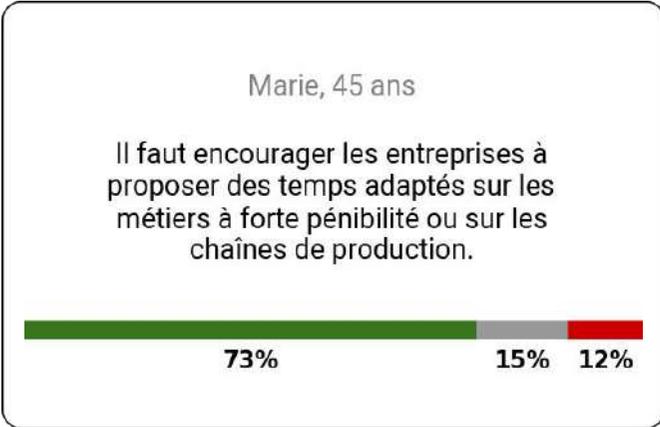
15 propositions

Les citoyens sont massivement d'accord pour :

Rendre le **travail plus flexible et accessible à tous**, notamment pour les personnes en situation de handicap. Aménager les **horaires**, proposer des **temps partiels** adaptés et d'encourager le **télétravail** lorsque cela est possible.

Prendre en compte les **besoins spécifiques** liés à la santé, à la parentalité ou au rôle d'aidant.

♥ Exemples de propositions plébiscitées :



Idée controversée

Déployer un mentorat inclusif pour accompagner l'intégration des profils issus de la diversité

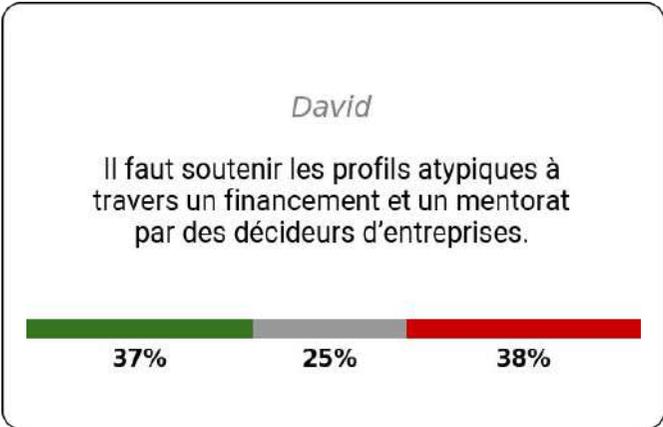
11 propositions

Les citoyens se divisent sur :

La conception de programmes de **parrainage et de mentorat** pour faciliter l'accès à l'emploi et l'adaptation aux « codes » du monde du travail.

L'accompagnement des **profils « atypiques »** (par exemple, exilés, issus de milieux défavorisés) à travers un **mentorat** et un **soutien financier** lorsque c'est nécessaire.

⚡ Exemples de propositions controversées :



Axe 4

Gouvernance et politiques internes

Idée plébiscitée

Instaurer des dispositifs explicites pour repérer et gérer les situations de discrimination et de violence

30 propositions

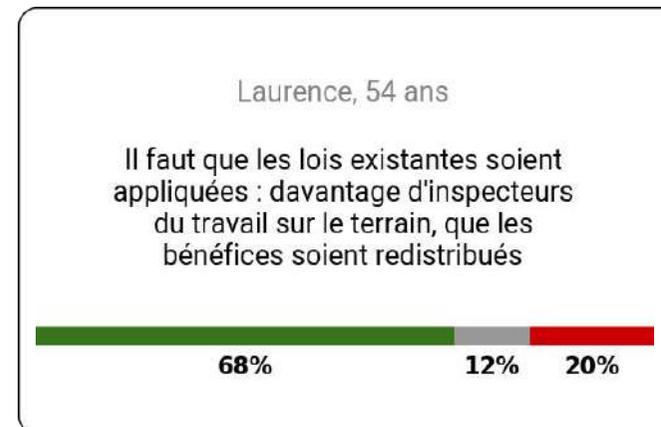
Les citoyens sont massivement d'accord pour :

Mettre en place des **mécanismes clairs pour signaler et traiter les cas** de discrimination ou de harcèlement (création d'instances neutres, d'espaces sécurisés; sensibilisation et formation des équipes; prévention).

Encourager également les **échanges** entre salariés, managers et dirigeants.

Adopter une **politique de tolérance zéro** face aux discriminations et au harcèlement.

♥ Exemples de propositions plébiscitées :



Idée plébiscitée

Assurer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

10 propositions

Les citoyens sont massivement d'accord pour :

Lutter contre les **inégalités de genre** dans le monde du travail, en particulier dans l'accès aux métiers d'avenir, la reconnaissance des **compétences et l'égalité salariale**.

♥ Exemples de propositions plébiscitées :



Idée controversée

Intégrer la politique D&I au cœur de toutes les stratégies de l'entreprise

64 propositions

Les citoyens se divisent sur :

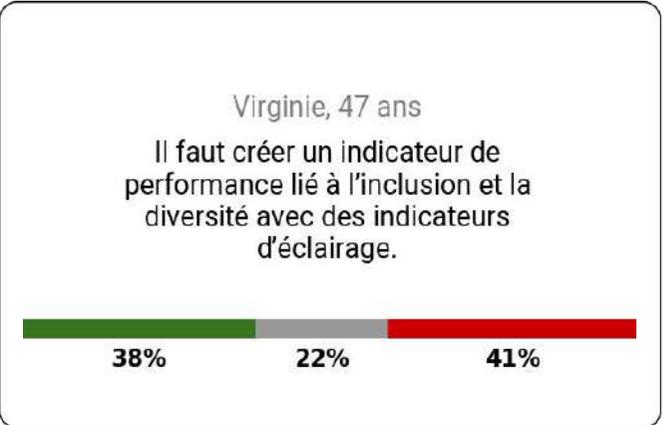
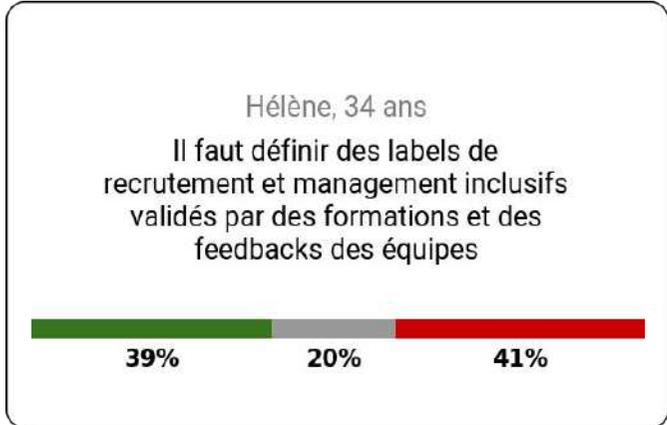
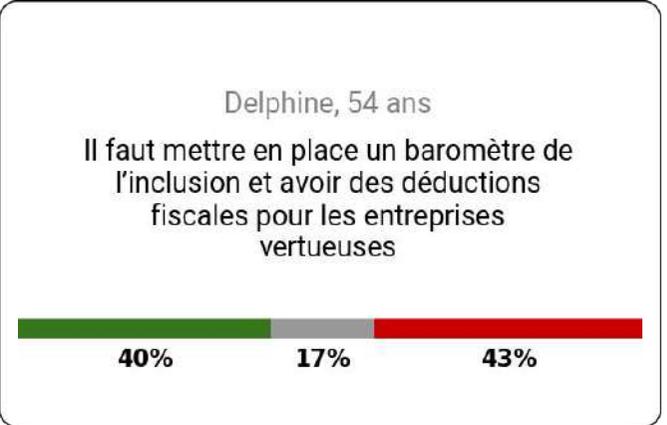
La mise en place des labels, index de diversité, audits réguliers et outils de mesure inspirés des modèles existants afin d'**évaluer les progrès** réalisés en matière de représentation des femmes, des personnes en situation de handicap, des seniors, des minorités ou encore des réfugiés.

Le renfort des engagements des entreprises en matière de diversité et d'inclusion (D&I) avec des **incitations fiscales** pour les entreprises vertueuses.

Le besoin de rendre ces **données publiques** afin d'encourager les entreprises à s'engager de manière transparente.

L'ancrage durable de ces pratiques : l'inclusion ne doit pas être une exception, mais une norme.

⚡ Exemples de propositions controversées :



Idée controversée

Instaurer une gouvernance inclusive avec des référents, des comités, des ambassadeurs

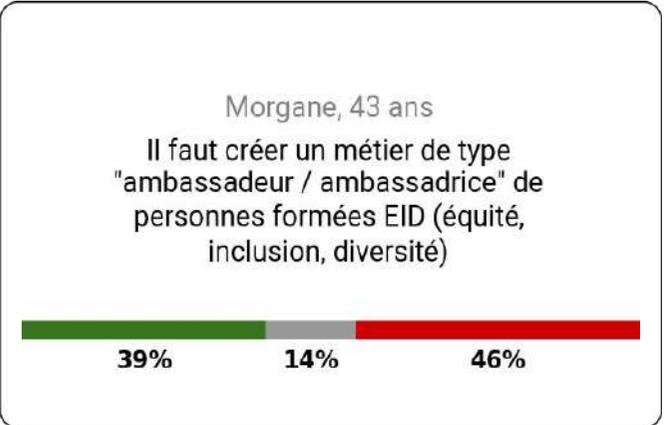
29 propositions

Les citoyens se divisent sur :

La création de **structures dédiées** (comités, cellules spécialisées, référents Diversité) pour piloter et suivre les politiques d'inclusion.

La présence de **personnes-ressources** (ambassadeurs, coachs spécialisés) capables d'intervenir à chaque étape : recrutement, accompagnement, gestion des discriminations.

⚡ Exemples de propositions controversées :



Idée controversée

Impliquer davantage les associations dans les processus internes

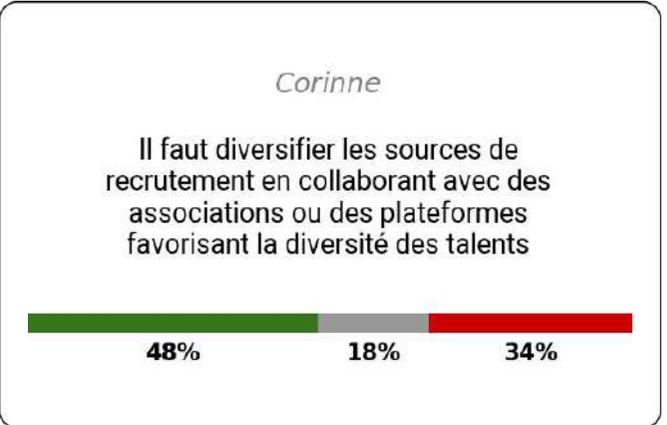
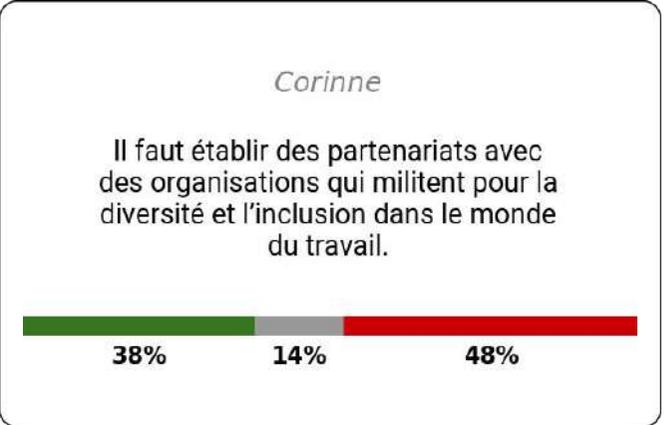
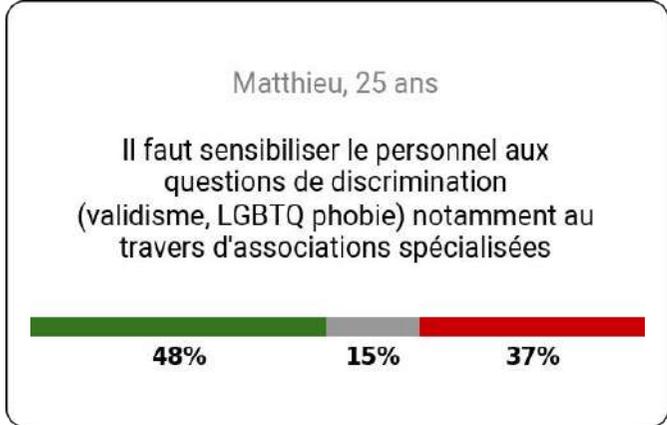
12 propositions

Les citoyens se divisent sur :

Un renforcement des **liens entre entreprises et associations spécialisées**, qu'il s'agisse d'organisations soutenant l'insertion de publics en difficulté (ex-détenus, personnes en situation de handicap, communautés LGBTQI+) ou de **collectifs** promouvant l'inclusion et l'égalité des chances.

Multiplication des **partenariats avec les associations** (immersions, formations, recrutements ciblés).

⚡ Exemples de propositions controversées :



Axe 5

Cadre légal et actions contre la discrimination

Idée controversée

Imposer des quotas pour la diversité

42 propositions

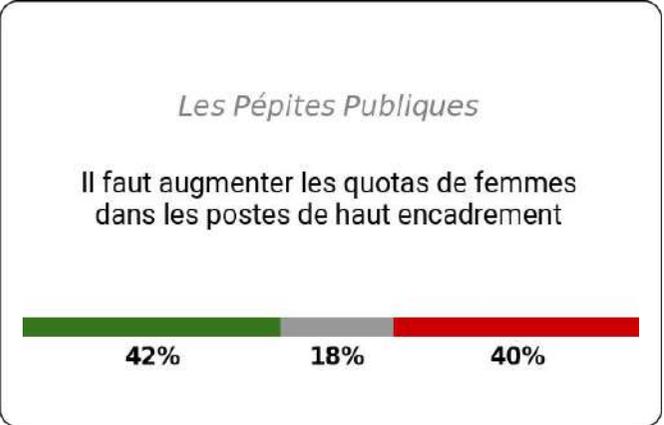
Les citoyens se divisent sur :

L'instauration de **quotas** en entreprise pour différents types de publics : personnes en situation de handicap, femmes, seniors, personnes issues de minorités ethniques ou de quartiers défavorisés, ou encore jeunes n'ayant pas fréquenté les grandes écoles.

L'application de **sanctions financières**, notamment sous forme d'amendes dissuasives à l'encontre des entreprises ne respectant pas leurs obligations.

L'application de ces **quotas** également dans les instances dirigeantes telles que les **comités de direction** et les comités **exécutifs**.

⚡ Exemples de propositions controversées :



Idée controversée

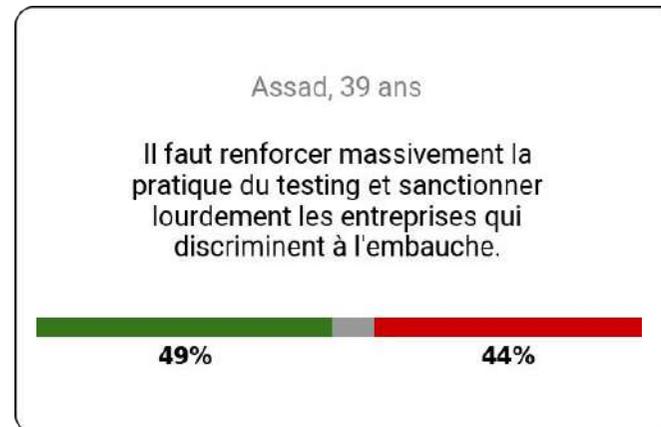
Renforcer les sanctions anti-discrimination pour les entreprises

11 propositions

Les citoyens se divisent sur :

La nécessité d'un renforcement des **sanctions** pour toute forme de discrimination, ainsi que d'outils de contrôle (testing, inspections) permettant de repérer et de dissuader les pratiques illégales.

⚡ Exemples de propositions controversées :



Idée controversée

Mettre en place un système national de dénonciation des comportements discriminatoires

10 propositions

Les citoyens se divisent sur :

La mise en place d'**outils publics** (plates-formes, registres ou fichiers) permettant de **signaler**, dénoncer et sanctionner les discriminations et comportements abusifs.

⚡ Exemples de propositions controversées :

