

L'INCLUSION, SOURCE DE PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

Lors du salon des entrepreneurs en partenariat avec l'ISCAE, nous avons pu assister à deux conférences sur le sujet de l'inclusion et la diversité en entreprise. On a donc retrouvé sur cette première table ronde les prestigieux Bernard ALFANDARI, patron de la PME Résistex, Moussa CAMARA, président de l'association "Les Déterminés", Linda CANE, Responsable Relations Humaines et Référente handicap chez Banque Populaire Méditerranée, Rania IGUEBLAENE, Directrice d'AKTISEA ainsi que Laurence LAIGO, Directrice Générale de l'association DIALOGUES qui ont pu partager avec nous leurs précieuses opinions sur ces sujets.



"L'INCLUSION FAIT VIVRE LA DIVERSITÉ"
LANIA IGUEBLAENE



QU'EST-CE QUE L'INCLUSION ?

Selon l'OIT (l'Organisation Internationale du Travail), l'inclusion dans une entreprise se définit par la présence d'employés de groupes minoritaires qui s'épanouissent sur leur lieu de travail sans discriminations.

L'inclusion fait vivre la diversité en incluant des profils variés, de tout genre, âge, conviction religieuse, situation familiale, CSP, ou orientation sexuelle.

Une équipe diversifiée dans une entreprise est facteur de stimulation de l'innovation, offrant alors un avantage concurrentiel. De plus, l'inclusion valorise la réputation et l'image de marque de l'entreprise, et permet aux employés de prendre des décisions plus éclairées grâce à la diversité des profils ayant des expériences différentes.

“LA DIVERSITÉ, C’EST QUAND VOUS ÊTES INVITÉS À UN BAL, L’INCLUSION, C’EST QUAND VOUS ÊTES INVITÉS À DANSER”

BRUNO VALENTIN

Lors de la conférence “L’inclusion, source de performance durable pour l’entreprise”, le directeur **Roger Melzer** souligne l’importance croissante de l’inclusion, notamment parmi les jeunes, avec des statistiques indiquant que 57% d’entre eux accordent une valeur significative à la parité homme-femme dans les entreprises. D’ici 2025, 27% des salariés seront de la génération Z, ce qui souligne la nécessité d’une approche inclusive.

L’étude du cabinet Delwat montre que 50% des apprentis considèrent l’équité comme cruciale en entreprise, stimulant ainsi l’innovation et l’engagement. L’inclusion permet également une plus grande liberté d’expression, soutenue par 98% des interrogés qui estiment que l’apprentissage est extrêmement bénéfique. L’augmentation significative du nombre d’apprentis, qui a doublé depuis 2018, atteste de l’importance croissante de l’apprentissage comme ascenseur social.

Une étude récente de Lewat révèle que 80% des dirigeants estiment que l’inclusion peut influencer positivement les profits et l’image de l’entreprise. La distinction entre diversité et inclusion est soulignée, la diversité étant comparée à une invitation à un bal, tandis que l’inclusion est danser à ce bal.

L’intervention de **Linda CANE** et **Rania IGUEBLAENE**, spécialistes en inclusion handicap, met en lumière des solutions concrètes pour renforcer la culture et l’image de l’entreprise. Elles insistent sur la nécessité de créer un environnement inclusif par le biais de formations, sensibilisation, et un engagement progressif au fil du temps.



Les témoignages de **Bernard ALFANDARI**, gérant de Résistex, et des RH de la banque BPCE soulignent l’inclusion en tant que facteur de performance et stratégie globale plutôt qu’une simple initiative d’image. L’accent est mis sur l’alignement des valeurs, la remise en question des stéréotypes, et le rôle central des employés dans la réussite de l’entreprise.

Moussa CAMARA, président de l’association ‘Les déterminés’, plaide en faveur de l’inclusion des jeunes des quartiers dans l’entrepreneuriat pour réduire le chômage. Il insiste sur la nécessité de sensibiliser l’ensemble de l’entreprise à cette problématique et encourage des actions concrètes pour promouvoir l’inclusion des jeunes de quartiers populaires.

Enfin, **Laurence LAIGO**, directrice de Dialogues, souligne la différence entre diversité et inclusion, mettant en évidence l’importance de dépasser les stéréotypes pour créer une ambiance véritablement inclusive au sein des entreprises.

L'INCLUSION DANS L'ENTREPRENARIAT

LES CHEFS D'ENTREPRISES INCLUSIFS

Franck VIALE, à la tête de la franchise Ulis, a partagé son parcours personnel, marqué par un accident à 20 ans. Malgré les difficultés, il a réussi à créer une société de transport public routier pour personnes handicapées, offrant des solutions de mobilité à plus de 4000 collaborateurs et réalisant un chiffre d'affaires de 82 millions d'euros en 2022. Pour lui, la motivation est la clé pour atteindre ses objectifs et faciliter les déplacements des personnes handicapées.

Claire PERADOTTO, gérante du Collectif Energia, a présenté la création du club des entreprises de Nice, unissant PME, associations et entreprises. Elle a souligné l'importance de mettre en avant des valeurs telles que l'entraide, la solidarité, la bienveillance, l'authenticité, la responsabilité environnementale, et l'égalité dans le monde des affaires.

Ces histoires d'entrepreneurs engagés illustrent la capacité de l'entrepreneuriat à être un véritable moteur d'inclusion sociale, mettant en avant des valeurs humaines, l'impact positif sur la société, et la création d'opportunités pour des groupes souvent marginalisés.



L'entrepreneuriat peut être un outil au service de l'inclusion dans le monde du travail. En effet, de plus en plus de chefs d'entreprise cherchent à régler des problématiques d'inclusion.

Lors de la conférence "La création d'entreprise comme facteur d'inclusion", nous avons pu rencontrer des chefs d'entreprise novateurs qui ont su développer l'inclusion dans leurs entreprises de diverses façons.

Dans le cadre de la deuxième conférence sur l'inclusion et l'engagement social, plusieurs entrepreneurs ont partagé des histoires inspirantes et des initiatives qui transcendent les frontières traditionnelles des entreprises.

John Honoré, à la tête du projet Artisan des Senteurs, a mis en lumière la reprise d'une entreprise par la CCI, intégrant des détenues à la production de parfum d'ambiance. Bien que le projet ait rencontré des obstacles tels que des autorisations d'accès à la prison, il a souligné les avantages, notamment la volonté et le dévouement des détenues, l'extension réussie de l'activité, et l'absence de charges supplémentaires.

Laurent DELANOIX, fondateur d'Avencode, a exposé son engagement envers l'inclusion en recrutant des personnes autistes. Pour lui, l'entreprise va au-delà de la simple création de produits en mettant en avant l'importance des valeurs humaines, de l'impact sociétal positif et de la création d'emplois pour les personnes autistes.

Pour conclure, les conférences ont été riche en enseignements, mettant en avant l'inclusion comme une force propulsante pour les entreprises, avec des témoignages inspirants et des stratégies pratiques et innovantes pour intégrer la diversité dans tous les aspects de l'entreprise afin d'inspirer de nouvelles entreprises.