

## Communiqué de presse

# Comment rendre les entreprises plus inclusives ? La Fondation The Adecco Group publie 15 propositions

Paris, le 8 juillet 2021. Le Groupe Adecco est convaincu que la promotion de l'inclusion ne doit pas être un supplément d'âme mais bien une véritable stratégie d'entreprise. Création d'un score de l'inclusion, défiscalisation, formation, ... autant de pistes issues des travaux et réflexions menés avec des experts et dirigeants à retrouver dans l'étude de La Fondation The Adecco Group. Cette étude donne lieu à 15 propositions concrètes pour permettre à un plus grand nombre d'entreprises de s'emparer du sujet.

« L'emploi est un puissant vecteur d'inclusion et de lutte contre toutes les formes de discrimination et d'exclusion. Osons recruter des personnes pour ce qu'elles sont mais aussi pour ce qu'elles seront pour ne plus enfermer les individus dans un diplôme, une expérience professionnelle, un parcours de vie. Dans un contexte où la tentation du repli sur soi est malheureusement de plus en plus forte, l'entreprise a un rôle à jouer. Quand elle est ouverte et dynamique, elle est le lieu où il reste possible de travailler ensemble et faire société. Sa force est là : dépasser les particularismes pour atteindre un objectif commun, un objectif en commun. » déclare Alexandre Viros, président France de The Adecco Group et président de la Fondation The Adecco Group.

### Des leviers d'actions identifiés autour de 6 thématiques pour encourager l'inclusion

15 propositions élaborées en concertation avec des experts, dirigeants et décideurs ont emportés l'adhésion de tous, parmi lesquelles :

- **Former la ligne RH et managériale.** 74% des dirigeants et DRH estiment que la formation à ces enjeux facilite les démarches inclusives. Sur le modèle de la formation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche, il est préconisé que tous les recruteurs et recruteuses mais aussi tous les acheteurs et acheteuses suivent une formation aux pratiques inclusives, par exemple sur le modèle du campus de l'inclusion. Ce qui ne doit pas dédouaner les entreprises de former leurs collaborateurs et collaboratrices à bien accueillir et intégrer les nouveaux arrivants et de rendre plus responsables leurs propres pratiques au quotidien.
- **Développer les incitations fiscales et aides de l'état.** Pour 81% des dirigeants et DRH cela encouragerait à plus d'actions inclusives. La dimension incitative est à l'ordre du jour depuis le début de la crise sanitaire et économique en mars 2020. Ce principe semble avoir été très bien accueilli par les employeurs et un soutien direct au recrutement de personnes éloignées de l'emploi (en plus d'un accompagnement en bonne et due forme) serait une opportunité dont les entreprises se saisiraient.
- **Faire de l'inclusion un critère d'attribution des marchés publics et privés,** en déployant les clauses sociales au-delà des secteurs historiques du BTP et de l'environnement pour les appels d'offres publics et en élargissant la démarche au secteur privé via les achats inclusifs.



- **Associer le CSE aux démarches inclusives.** Pour susciter le même niveau d'engagement que sur les questions de santé et sécurité, il est recommandé d'inclure une information obligatoire des partenaires sociaux.
- **Promouvoir les initiatives et succès en matière d'inclusion à travers les membres de clubs d'entreprises.** C'est à ces communautés que reviendrait la responsabilité de mettre en valeur les pratiques inclusives afin qu'elles s'inscrivent comme des composantes normales et récurrentes du paysage économique.
- **Créer un score de l'inclusion.** Pour toutes entreprises les indicateurs sont nécessaires pour suivre et ajuster leur stratégie mais rares sont celles en mesure de fournir des indicateurs clairs et consolidés de la totalité de leurs activités inclusives année après année. C'est donc en priorité à cette incohérence qu'il faut s'attaquer. Le score de l'inclusion pourrait se composer par exemple :
  - De l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes
  - Du taux de salarié(e)s en situation de handicap (cf. OETH)
  - Du taux de salarié(e)s sous contrat en alternance
  - Du taux de dirigeant(e)s, de recruteur(se)s, d'acheteur(se)s et de managers formés aux pratiques inclusives

Dans le cadre du sommet Choose France le 28 juin, Alain Dehaze, CEO monde de The Adecco Group, a remis l'étude à Elisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

#### Méthodologie utilisée

L'étude produite par le Lab'Ho pour la Fondation The Adecco Group a été rédigée sur la base de plus de 80 entretiens et d'une enquête menée par BVA/Côté clients auprès de 518 dirigeant(e)s et décisionnaires RH. Le Lab'Ho, plateforme de réflexion et de propositions collaboratives destinée à penser le futur du travail, du groupe Adecco, adopte une approche volontairement sociale, attentive aux enjeux de la société et de ses acteurs publics et privés. Pour télécharger le rapport d'étude : <https://www.groupe-adecco.fr/fondation/>

#### Contacts presse The Adecco Group France :

Anne-Sophie Bara – 07 61 79 71 43 – [anne-sophie.bara@adeccogroup.com](mailto:anne-sophie.bara@adeccogroup.com)

Clothilde Gagnon – 06 84 50 07 33 – [clothilde.gagnon@adeccogroup.com](mailto:clothilde.gagnon@adeccogroup.com)

#### **A propos de The Adecco Group en France**

*The Adecco Group, basé à Zurich en Suisse, est le leader mondial des solutions emploi. A travers notre réseau de 1 300 bureaux et agences partout en France et aux côtés de nos 8 000 collaborateurs, nous transformons le monde du travail. Nous mettons en relation les talents avec les organisations à qui nous proposons également des services en ressources humaines et une technologie de pointe pour leur permettre de réussir dans une économie en constante évolution. Le Groupe a réalisé en 2020 un chiffre d'affaires de 4,2 milliards d'euros en France. Nous nous appuyons sur un écosystème de marques expertes dans leur domaine et organisées en trois business units internationales : Adecco, réseau d'agences d'emploi ; Modis, acteur du conseil en ingénierie et services numériques ; et Talent Solutions regroupant les activités de Badenoch + Clark, General Assembly, LHH, Pontoon et Spring. [www.adeccogroup.fr](http://www.adeccogroup.fr)*

#### **A propos de La Fondation The Adecco Group**

*Depuis 2002, la Fondation The Adecco Group, sous égide de la Fondation de France, accompagne les associations françaises pour anticiper un monde du travail en évolution et intervient auprès de leurs bénéficiaires par le mécénat de compétences. En 2021, la Fondation The Adecco Group et le Lab'Ho se rapprochent pour travailler conjointement sur des causes en lien avec la découverte des métiers et l'insertion professionnelle, le développement des compétences l'emploi et le futur du travail. The Adecco Group, ses filiales ses collaborateurs et ses partenaires coconstruisent des expérimentations sociales qui participent à l'émergence de solutions innovantes. Ils s'appuient sur des travaux de recherche qui accompagnent les actions et en évaluent les résultats. Ensemble, ils observent, anticipent et diffusent une vision d'un monde du travail plus durable et inclusif.*