

EVÉNEMENT 10 X 6 INCLUSION

Nom de l'entreprise : MAISON MODERNE - MM PUBLISHING AND MEDIA S.A.

Secteur d'activité : Information et communication

Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

Le 31 mai 2022, le Paperjam+Delano Business Club de Maison Moderne a organisé une conférence 10x6 devant plus de 200 participants sur le thème de la Diversité et l'Inclusion : l'emploi doit être accessible aux plus faibles d'entre nous. Diversité et inclusion deviennent incontournables pour les entreprises. Et ce ne sont pas que des mots. Alors que l'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination sont des obligations légales, comment les appliquer largement sur les critères de genre, de sexe, d'origine, d'âge ou de situation de santé ? Comment s'organise l'accueil des personnes atteintes d'une maladie de longue durée ? Comment mesurer l'inclusion et les progrès réalisés ? Comment faire de la diversité une force pour l'entreprise, au bénéfice de tous ? Coanimée par Nancy Thomas, Directrice de IMS Luxembourg, nous y avons abordé des témoignages sur les bonnes pratiques pour des actions concrètes.

Objectifs

* Interpeller les entreprises * Sensibiliser le public et donc les DRH, les CEO à la problématique de l'inclusion

Approche

Marco Boly (Inspection du travail et des mines) a mis en avant que l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations sont des obligations légales au Luxembourg comme le précisent l'art. L. 241-1. : « Toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite. », et l'art. L. 251-1. : « Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à «une nationalité,» une race ou ethnique est interdite ». Marie Larsson (Association française des managers de la diversité), nous expliquait que ces intégrations et 25 autres critères sont mesurables. Un outil de mesure de l'inclusion a été développé et a vocation à être mis en libre-service pour toutes les entreprises souhaitant mettre en pratique l'inclusion. Nos intervenants Martine Kirsch (Zesummen fir Inklusioun), Steve Matyja (Accenture) et Martine Risch (Fondation Cancer) se sont quant à eux avancés sur l'inclusion, celle-ci entraîne un gain de performance et de créativité au sein des équipes. Les soft skills d'un collaborateur, au-delà des compétences et expériences professionnelles, naissent aussi du parcours personnel. 85% des handicaps surviennent au cours de la vie, et il faut alors apprendre à vivre et travailler avec. 80 % des handicaps sont invisibles, mais bien présents. Intégrer un parcours de santé et un investissement personnel au travail est possible, par la mise en place de bonnes pratiques. Dans le cas d'une maladie de longue durée, l'arrêt maladie d'un.e collaborateur.ice peut s'étendre sur plus d'un an et demi. La fin des traitements est souvent le moment le plus difficile à vivre : des conseils seront partagés pour une reprise plus satisfaisante et motivante. En Europe, tous les pays n'ont pas le même respect pour les personnes LGBTI, sujet que Marc Angel (Député européen, LSAP) a parfaitement détaillé lors de sa prise de parole. Si une personne LGBTI traversait l'Europe, quel serait son ressenti lors de son voyage? En Pologne ou en Hongrie, la situation est totalement différente de celle du Luxembourg, et les discriminations sont nombreuses. Les promotions de postes ont longtemps et continuent d'être destinées dans leur majorité aux mêmes profils. Pour favoriser l'égalité lors des promotions et lutter contre les discriminations ethno- raciales, des mesures applicables en entreprise déjà existantes seront présentées. Sylvie Notarnicola (Maison Moderne) nous précisait que quelques soient nos différences, l'âge concerne chacun d'entre nous, et peut devenir un frein à l'embauche. La société a un rôle à jouer dans l'accompagnement des seniors qui souhaitent poursuivre une activité, pour les aider à retrouver une place dans la vie professionnelle. Un point marquant de ce 10x6, et abordé par Fatiha Charti (State Steet Bank Luxembourg) concernait les bonnes pratiques appliquées dans un grand groupe américain sur l'équité en matière d'emploi (embauche et progression professionnelle). Chaque embauche ou progression professionnelle est soumise à un comité incluant obligatoirement des femmes et des personnes de couleur. Parler plusieurs langues est devenu essentiel en entreprise comme le souligne Philippe Gelin (European Commission). Et ce depuis longtemps déjà au Luxembourg, où le multilinguisme est bien présent. Les technologies de traduction des langues évoluent, et un internet nouvelle génération inclusif et responsabilisant prend forme. Des solutions inclusives développées pour

mieux connecter les individus existents et seront partagées. Paul Galles (Député CSV) nous a fait part de la difficulté d'intégration des plus pauvres et des moins diplômés. Il existe belle et bien une forte corrélation entre le faible niveau de formation, la difficulté d'insertion professionnelle et le risque de glissement vers la précarité. Une enquête menée par le Cereq a d'ailleurs été réalisée sur le sujet, dans laquelle on peut mettre en évidence « qu'une insertion professionnelle difficile peut (...) avoir des conséquences de long terme sur les trajectoires des jeunes concernés, en dégradant leur "capital humain" et en les enfermant durablement dans une situation de précarité ou de pauvreté ».

« A faire »

Etre actifs au quotidien par des gestes souvent anodins plutôt que des actions "one shot" grand public que l'on oublie très vite.

« Ne pas faire »

Vouloir faire comme, ne pas adapter ses actions à la culture de l'entreprise.