

# DIVERSITÉ ET INCLUSION : POINT DE DÉPART DE NOTRE ONBOARDING

**Company name :** Foyer Assurances S.A.

**Activity sector :** Activités financières et d'assurance

**Company category :** Grande Entreprise

## Description of the action

Favoriser une culture inclusive dès le premier jour ! La formation à la diversité et à l'inclusion fait partie intégrante du parcours d'intégration des nouveaux·elles collaborateurs·trices. Elle vise à sensibiliser chacun·e aux enjeux liés à l'égalité, au respect des différences et à la lutte contre les discriminations. Ce module s'articule autour de quatre axes : comprendre les principes fondamentaux de l'inclusion, identifier les biais inconscients, adopter des comportements inclusifs au quotidien, et s'engager collectivement pour une culture d'entreprise plus équitable.

## Context

Proposée dans les premiers mois suivant l'arrivée, cette formation interactive combine apports théoriques, mises en situation, témoignages et échanges entre pairs.

## Objectives

Ce module a pour objectif de sensibiliser les nouveaux·elles collaborateurs·trices aux enjeux de la diversité et de l'inclusion dans le monde professionnel. Il encourage l'adoption de comportements inclusifs dans les interactions quotidiennes, tout en contribuant à déconstruire les stéréotypes et à prendre conscience des biais cognitifs. En promouvant une culture fondée sur le respect, l'équité et la reconnaissance des singularités, il vise également à renforcer le sentiment d'appartenance en valorisant les parcours et l'identité de chacun·e.

## Approach

Elle est conçue pour être accessible à tous·tes, quel que soit le niveau de connaissance préalable sur le sujet. Cette formation s'inscrit dans une démarche globale de sensibilisation portée par les équipes RH. Elle contribue à créer un environnement de travail respectueux, ouvert et bienveillant, où chacun peut se sentir légitime et valorisé.

## Impact

- Création d'un environnement de travail plus inclusif et respectueux.
- Renforcement de la cohésion d'équipe grâce à une meilleure compréhension des différences.
- Réduction des comportements discriminants ou involontaires liés aux biais inconscients.
- Valorisation de la diversité comme levier d'innovation, de performance et de bien-être au travail.
- Engagement concret des collaborateurs·trices dans une démarche éthique et responsable dès leur arrivée.

## « To do »

- Intégrer la formation dans le parcours d'onboarding dès les premières semaines.
- Créer un espace d'échange ouvert et bienveillant, propice à la discussion.

- Impliquer les RH et les managers dans l'animation du module.
- Communiquer régulièrement sur les engagements et les actions menées en matière d'inclusion.

## « Not to do »

- Réduire la formation à une simple obligation réglementaire. Elle doit être vécue comme une opportunité de transformation.
- Adopter un ton moralisateur ou culpabilisant. L'objectif est de sensibiliser, pas de stigmatiser.
- Négliger la diversité des profils et des vécus car chacun·e doit pouvoir se sentir concerné·e.
- Laisser la formation sans suite. Il faut l'inscrire dans une démarche continue, soutenue par des actions visibles et cohérentes.