

# FRESQUE DE LA DIVERSITÉ - ATELIER COLLABORATIF SUR LES DISCRIMINATIONS

**Nom de l'entreprise :** SOGELIFE SA

**Secteur d'activité :** Activités financières et d'assurance

**Catégorie de l'entreprise :** PME

## Description de l'action

Pour renforcer notre culture d'inclusion, nous avons organisé un atelier de 3 heures, ouvert à tous les collaborateurs, dans un espace sécurisé et bienveillant.

## Contexte

En tant qu'employeur responsable, nous veillons à la qualité de vie au travail, à l'équité, à l'inclusion et au développement professionnel des équipes. Il s'agit d'un des piliers de notre stratégie et de celle du Groupe Société Générale. Cette bonne pratique s'inscrit dans ce contexte et vise à sensibiliser à la question des discriminations.

## Objectifs

L'objectif : échanger librement sur la question des discriminations, comprendre leur ampleur et leur caractère systémique, et identifier ensemble des leviers pour agir.

## Approche

- Un format participatif favorisant la liberté de parole et l'écoute active (atelier de 3 heures avec 6 à 12 participants).
- Des échanges riches qui ont permis de prendre conscience des biais et des mécanismes discriminatoires.
- La co-construction de pistes pour prévenir les discriminations et promouvoir un environnement inclusif.
- La partage d'une fiche de bonnes pratiques avec des exemples d'actions à mettre en oeuvre à titre individuel pour améliorer la diversité et l'inclusion dans l'environnement de travail et plus largement au sein de Société Générale.
- La présentation de quelques ERG (Employees Resources Group) sur la diversité présentes dans le groupe Société Générale comme Pride&Allies, Mix&Win, WISE (We Instill Senior Expérience), MonEverest (salariés aidants), WIT (Women In Tech), WAY (We Are Young).

## Impact

Pourquoi c'est une bonne pratique ?

Parce qu'elle crée un espace où chacun peut s'exprimer, apprendre et contribuer à une culture d'équité et de respect.

## « A faire »

1. Créer un espace sécurisé et bienveillant :
  - Établir des règles claires (confidentialité, respect, écoute active).
  - Prévoir un animateur formé à la gestion des échanges sensibles.
2. Préparer un cadre pédagogique clair

- Définir les objectifs : prise de conscience, compréhension des mécanismes, pistes d'action.
  - Utiliser des supports variés (cas pratiques, vidéos,...).
  - 3. Favoriser la participation active
    - Proposer des activités collaboratives (brainstorming, discussions en petits groupes...).
    - Donner la parole à tous, sans jugement.
  - 4. Inclure des données factuelles et des exemples concrets
  - 5. Prévoir un suivi
    - Recueillir les impressions des participants.
    - Identifier des actions concrètes à mettre en place après l'atelier.
    - Partage de ressources utilisables par les participants et d'informations pour approfondir.
  - 6. Inclure la RH en amont : il est important que la DRH soutienne la démarche, valide le cadre et s'assure que les objectifs sont alignés avec la politique de l'entreprise.
- La DRH doit être impliquée après l'atelier pour comprendre les préoccupations des salariés, et transformer les éventuelles idées en actions concrètes.

## « Ne pas faire »

1. Ne pas imposer la participation: L'atelier doit être volontaire pour éviter la résistance ou le malaise.
2. Éviter les débats polarisants ou culpabilisants: L'objectif est la compréhension et la co-construction, pas la confrontation.
3. Ne pas rester dans la théorie, sans exemples concrets ou solutions pratiques.
4. Ne pas négliger la diversité des points de vue: éviter de centrer la discussion sur un seul type de discrimination (ex. : genre) si le sujet est global.
5. Ne pas oublier la dimension émotionnelle: certaines expériences peuvent être sensibles : prévoir un temps de débrief et des ressources (ex : contact RH, cellule d'écoute).
6. Éviter d'inclure la DRH pendant l'atelier afin de ne pas freiner la liberté de parole.