



LA DIVERSITÉ : QUELS AVANTAGES ÉCONOMIQUES ?

La gestion de la diversité s'inscrit dans le cadre de la Responsabilité Sociétale des Organisations (RSE) où face à la mondialisation de l'économie, les directions se doivent d'anticiper au plus vite les mutations économiques : une politique de gestion de crise est toujours plus coûteuse qu'une politique d'anticipation et de prévention.

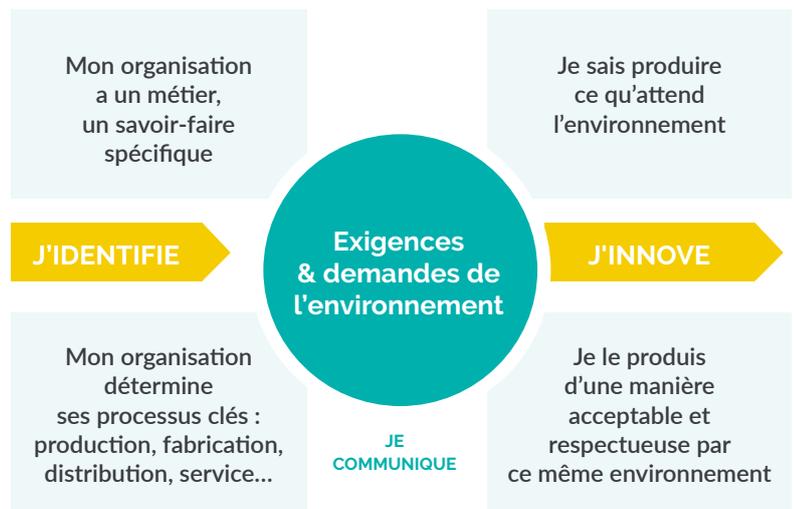
L'organisation n'est plus uniquement face à son marché. Elle doit maintenant répondre concrètement aux interpellations de ses parties prenantes : actionnaires, clientèle, fournisseurs, propriétaires, environnement (société civile, ONG...).

L'organisation ne peut plus ignorer l'opinion publique, car ce serait nuire à son capital image.

L'organisation sait que les attentes du public ne cessent d'augmenter quant à la façon de mener ses activités en termes d'égalité, de commerce équitable, d'investissement éthique, d'impact environnemental, d'impact sur les communautés locales, de droits humains au niveau individuel et d'autres questions de justice sociale.

L'actualité montre que la prise en compte de l'humain par l'organisation a un impact sur ses résultats économiques... ce qui en fait un argument majeur.

Rencontrer l'environnement (les parties prenantes) **et adapter ses pratiques**



VOTRE AUTODIAGNOSTIC

Votre engagement RSE est-il valorisé dans votre communication externe ? OUI · NON

Maîtrisez-vous la traçabilité de vos processus ? OUI · NON

Vos activités sont-elles susceptibles d'être concernées par les exigences sociétales des parties prenantes ? OUI · NON

Appartenez-vous à un réseau, une association, une fédération pouvant relayer votre expérience ? OUI · NON

MESURER LA RÉALITÉ POUR LA FAIRE ÉVOLUER

LE NOUVEAU CODE DES MARCHÉS PUBLICS

En favorisant la diversité, les organisations développent leur panel de clientèle, les rendant plus performantes dans l'acquisition des marchés publics.

En effet, le nouveau code de la commande publique entré en vigueur le 1^{er} avril 2019 permet la prise en compte de considérations sociales et environnementales. Ainsi, les marchés publics exigent dans leur cahier des charges que chaque organisation postulante réponde à un certain nombre de critères sociaux (Égalité femmes/hommes, Insertion professionnelle, Emploi local...)

Par exemple, la Charte nationale d'insertion 2014-2024 élaborée par l'ANRU (Agence Nationale de Rénovation Urbaine) a pour objectif de faire bénéficier les demandeuses et demandeurs d'emploi, habitant en priorité les quartiers concernés par la rénovation urbaine, des embauches générées par les grands travaux. Les organisations sélectionnées dans le cadre de ces marchés doivent respecter des « clauses d'insertion » chiffrées.

À la recherche de la cohérence



CE QUE VOUS Y GAGNEREZ

- ⊕ La diversité n'est pas uniquement un enjeu en terme de valeur : elle génère également des richesses et donc du profit
- ⊕ Un renforcement de votre notoriété en améliorant votre image de marque auprès des actrices et acteurs externes.
- ⊕ Un engagement socialement responsable visible, argument durable qui dépasse la durée de vie des produits ou services.
- ⊕ L'image d'une organisation en phase avec les « enjeux de son temps », une meilleure compréhension et des besoins et des attentes de la clientèle et le développement de votre ancrage territorial.
- ⊕ En interne, la diversité est un réel facteur d'innovation, de créativité et de fidélisation (sentiment d'appartenance et de reconnaissance).

LES POINTS MAJEURS À RETENIR

- ✓ La gestion de la diversité rentre dans le cadre de la Responsabilité Sociétale de l'organisation (RSE).
- ✓ Diversifier ses ressources humaines, c'est développer la capacité d'innovation de l'organisation et son attractivité.
- ✓ L'organisation, lorsqu'elle est diversifiée, reflète la société réelle et augmente sa capacité d'adaptation et d'innovation
- ✓ La prise en compte de la diversité devient un atout supplémentaire pour répondre aux appels d'offre
- ✓ Une communication spécifique favorise l'efficacité de la démarche RSE