

3 stratégies de formation pour stimuler la diversité et l'inclusion dans l'entreprise



La diversité et l'inclusion sont un sujet brûlant, pour la stratégie talent tout comme pour l'entreprise dans son ensemble.

Dans le monde des affaires, il est aujourd'hui bien plus courant de travailler dans un environnement multiculturel et multilingue, et de desservir une clientèle plus diversifiée, aux quatre coins du monde.

Afin que votre entreprise prospère dans une telle économie, il est essentiel de développer une culture encourageant activement la diversité, l'inclusion et le soutien, mais aussi la compréhension de personnes issues d'horizons riches et divers.

Nous avons regroupé trois stratégies clés pour faire avancer la diversité et l'inclusion dans votre entreprise.



1. Améliorer la diversité et l'inclusion à travers le recrutement, l'intégration et le tutorat

Lors du recrutement, il est important d'utiliser un langage inclusif dans les descriptions de postes, pour attirer une diversité et une richesse de candidats, tout en veillant à l'équité de vos processus de présélection. Ce principe est valable que vous recrutiez en interne, par l'intermédiaire d'un recruteur, d'une agence, lors d'un salon de l'emploi ou dans le cadre d'un programme de stages. Un langage inclusif élargit la diversité et la richesse des nouvelles recrues et de vos futurs talents.

Une fois cette base en place, une autre stratégie gagnante consiste à créer un programme de tutorat pour développer le potentiel de vos talents et former vos futurs dirigeants. Le tutorat est une méthode particulièrement efficace pour renforcer la diversité et ses richesses dans l'entreprise. Par nature, le tutorat garantit l'inclusion, tout en assurant une bonne mise en œuvre des valeurs de l'entreprise.

Les tuteurs au sein de votre entreprise jouent un rôle essentiel pour aider les collaborateurs à se sentir inclus, bienvenus et intégrés dans l'équipe. Certains programmes de tutorat peuvent aussi faire l'objet d'un accompagnement par un expert externe lorsque la nature des enjeux de la diversité et de l'inclusion le demande.



En lançant un programme de tutorat en entreprise, vous aurez l'assurance que votre personnel ne se sent pas marginalisé ou exclu. L'embauche d'une main-d'œuvre plus diversifiée peut être une solution, mais il importe également de tenir compte de l'inclusivité.

Si bon nombre d'employés se sentent plus à l'aise avec un tuteur au profil similaire, travailler avec des personnes aux perspectives et parcours différents peut s'avérer très bénéfique. Cela doit être considéré comme une chance de se débarrasser de ses idées préconçues pour apprendre à voir le monde d'une perspective plus large et diversifiée.

Réfléchissez bien à la démarche à suivre pour réussir votre programme de tutorat. Vous pourrez par exemple encourager vos tuteurs à se renseigner sur le profil des personnes qu'ils vont former, ou encore souligner l'importance de consacrer du temps à un tel programme. Il est aussi essentiel de mesurer les résultats de votre programme de tutorat pour en démontrer son efficacité.

Pour avoir une vision complète de l'efficacité de tels programmes, vous pouvez suivre les taux de rétention et d'avancement, mais aussi les retours et les évaluations des personnes formées. Il peut également s'avérer judicieux de faire appel à une tierce personne qui puisse répondre de façon neutre à toute question ou préoccupation, créant ainsi un espace sûr pour toutes les personnes concernées.



2. Reconnaître les besoins d'amélioration et proposer une formation

En matière de diversité et d'inclusion, la plupart des entreprises ont encore beaucoup à accomplir. Dans un premier temps, il est essentiel de procéder à une évaluation honnête de la situation dans l'entreprise en reconnaissant les divers domaines à améliorer. Les discussions autour de la diversité et de l'inclusion peuvent être délicates et sensibles. Elles peuvent jeter un doute sur l'intention réelle de la discussion, ou laisser les collaborateurs incertains de ce que l'on attend d'eux. Pour éviter cela, il faut reconnaître qu'un changement est nécessaire.

Si les collaborateurs se sentent compris et respectés, ils se sentiront plus impliqués dans leur travail, ce qui conduira à une plus grande satisfaction professionnelle.

Commencez par changer et améliorer les méthodes de communication avec l'aide du PDG et des responsables d'équipe. Penchez-vous d'abord sur les faits. Assurez-vous de partager les statistiques liées à la diversité dans les équipes, les fonctions, la hiérarchie et l'entreprise en général. Ces données peuvent servir à identifier un besoin de changement, et constituent aussi une base solide pour développer un programme de diversité et d'inclusion. Votre équipe L&D pourra activement soutenir ce programme et les objectifs de votre entreprise en matière de diversité et d'inclusion, au moyen de formations pertinentes, en langue notamment.

Il est important de garder à l'esprit que mettre en place un lieu de travail divers et inclusif ne passe pas uniquement par des chiffres et des indicateurs. Il s'agit surtout de changer et d'améliorer la culture dans l'entreprise. Si vous encouragez une culture qui souligne l'importance de la diversité et des différences, vous êtes sur la bonne voie.



3. Améliorer la communication et les compétences professionnelles grâce à la formation linguistique

La promotion de la diversité peut être mal interprétée et perçue simplement comme un moyen de recruter des personnes d'origine et de milieux diversifiés. Il s'agit de bien plus que cela. Favoriser la diversité, c'est encourager une culture de travail valorisant une communication ouverte, où les collaborateurs se sentent véritablement écoutés et peuvent partager des expériences enrichissantes en toute liberté. Une telle culture d'entreprise permet à tous et à toutes de se sentir soutenus et valorisés.

Une autre stratégie allant dans ce sens consiste à encourager le développement des compétences de communication et de travail d'équipe. Proposer des formations linguistiques est un excellent moyen d'approfondir ces aptitudes.

La maîtrise d'une autre langue peut jouer un rôle crucial pour développer un environnement multiculturel, promouvoir efficacement les valeurs de l'entreprise et accroître les compétences de vos équipes, en améliorant notamment leurs

capacités d'écoute et de communication. Les entreprises internationales qui emploient des personnes aux quatre coins du monde optent souvent pour une communication interne en anglais. Bien communiquer est la clé d'une meilleure inclusivité.

Apprendre une langue étrangère présente aussi l'avantage de nous faire prendre conscience des différences culturelles. Ceci peut influencer positivement nos processus de raisonnement et nos perceptions, ainsi que nos préjugés et nos comportements, tant au niveau professionnel que personnel. Les langues ont une influence telle qu'elles peuvent profondément affecter nos relations au travail, et nous aider à comprendre les bonnes pratiques d'un monde plus diversifié que jamais, comme l'importance dans certaines cultures d'échanger des banalités en réunion.

Le développement de compétences de communication plus efficaces permet de nouer des liens, quelle que soit la culture ou l'origine d'une personne. L'entreprise peut ainsi devenir un lieu beaucoup plus inclusif.



Vous souhaitez lancer une formation linguistique pour stimuler la diversité et l'inclusion au travail? Les solutions et les équipes de Busuu peuvent vous assister.

L'équipe B2B de Busuu a conçu un programme de formation linguistique digital pour transformer les entreprises et les collaborateurs grâce aux langues. Busuu est convaincu que l'apprentissage linguistique doit être inclusif, apporter du plaisir et de véritables gains tant pour les collaborateurs que pour l'entreprise.

[Contactez-nous](#) pour en savoir plus sur nos programmes de formation linguistique, et comment ils peuvent vous aider à mesurer, suivre et stimuler l'engagement de vos équipes.



Envoyez-nous un message

business.busuu.com

