



TANGUY MARCHAND



DR

◀ Ci-contre, de gauche à droite : Pierre Meisel et Gonzague de Bagnières.

COMMENT METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE DE DIVERSITÉ ?

La diversité est fondamentalement source de richesse collective et de performance. L'entreprise qui le comprend est celle qui abrite en son sein innovation et compétence. L'équipe Jolokia et RAISE poursuivent par différents biais et ensemble cet objectif de richesse commune.

ENTRETIEN

AVEC Pierre Meisel, Président Team Jolokia et Gonzague de Bagnières, Co-fondateur RAISE.

Quels sont les enjeux auxquels doit répondre une politique diversité dans les entreprises ?

Pierre Meisel : S'ouvrir à la diversité et l'inclusion a un double intérêt pour les organisations. Le premier, c'est de découvrir des compétences et des talents là où on ne les attend pas. Un diplôme, l'âge, le genre, ces éléments catégoriels limitent la recherche de la compétence. La compétence peut se trouver chez tous et une politique diversité doit permettre aux recruteurs d'aller découvrir de nouveaux profils. Le deuxième enjeu, c'est l'innovation. Pour innover, et donc conserver ou conquérir de nouveaux marchés, il faut introduire de la différence. L'innovation ne naît pas de l'entre-soi. S'ouvrir à l'altérité, c'est permettre que de nouvelles idées germent.

Quels sont les freins insidieux à lever ?

P. M. : Une politique diversité ne porte pas ses fruits du jour au lendemain car on touche aux comportements. La formation sur les stéréotypes, qui peuvent avoir de effets ravageurs, est essentielle et le sera encore longtemps. Nous avons tous nos biais inconscients sur ceux qui ne nous ressemblent pas ou sur nous-mêmes. Il nous faut apprendre à repérer en nous les stéréotypes, pour nous libérer et libérer la richesse de chacun. Ensuite, je crois qu'il faut être lucide, faire fonctionner un groupe humain avec ses différences, c'est difficile ! Une des solutions est de rester concentrés sur la compétence car c'est bien la somme de celles-ci qui fait la force de l'équipe et pas la somme des différences catégorielles. Si c'est la compétence qui est valorisée et pas l'âge, le diplôme ou la proximité amicale, le groupe grandira et

chacun se sentira valorisé à sa juste mesure. Au contraire, si les règles sont implicites et liées à d'autres éléments que la compétence, les dysfonctionnements arriveront très vite.

Comment les actionnaires peuvent-ils participer à rendre les entreprises inclusives ?

Gonzague de Bagnières : J'ai comme conviction qu'il faut réinventer le capitalisme actuel pour mettre fin à ses effets pervers. Avec Clara Gaymard, mon associée chez RAISE, nous avons ainsi voulu inventer un business model dont l'ADN intrinsèque conjugue générosité et profit. La contribution des entreprises au bien commun devient aujourd'hui un impératif. Nous croyons à un nouveau modèle d'entreprise bienveillante, engagée et inclusive et avons souhaité fédérer, avec le Mouvement pour une Economie Bienveillante (MEB), les énergies de celles et ceux qui, au quotidien, bâtissent de nouveaux modèles économiques dans leurs entreprises au service de la société et du bien commun. Dans cette transformation, les actionnaires doivent également s'engager. Chez RAISE, nous créons des ponts entre tous les acteurs qui font la croissance de notre pays – grands groupes du CAC 40, ETI, startups –, et nous créons la rencontre des talents accomplis avec les talents en devenir. Nos actionnaires sont parmi les plus grandes réussites françaises et nous permettent d'insuffler un écosystème vertueux de croissance et d'entraide construit sur un positionnement audacieux, et sur une performance fondée sur le partage. C'est le sens de l'histoire : la réussite partagée alimente le progrès économique, social et environnemental au bénéfice de tous.

[LUCY LETELLIER