

Célébrer le mois européen de la diversité en 2026

Comment participer ?



« La diversité n'est ni un coût ni un compromis. Elle représente au contraire l'atout majeur de l'Europe et le moteur de l'innovation. Lorsque des personnes aux parcours, sexes, âges, nationalités et expériences variés se retrouvent autour d'une même table, des idées nouvelles jaillissent et des décisions plus éclairées se prennent. L'embauche inclusive est bénéfique pour les entreprises. C'est ainsi que nous bâtissons des sociétés plus solides, offrant à chacun une véritable chance de réussir. »

Hadja Lahbib

Commissaire européenne à l'égalité

Introduction

Le mois européen de la diversité

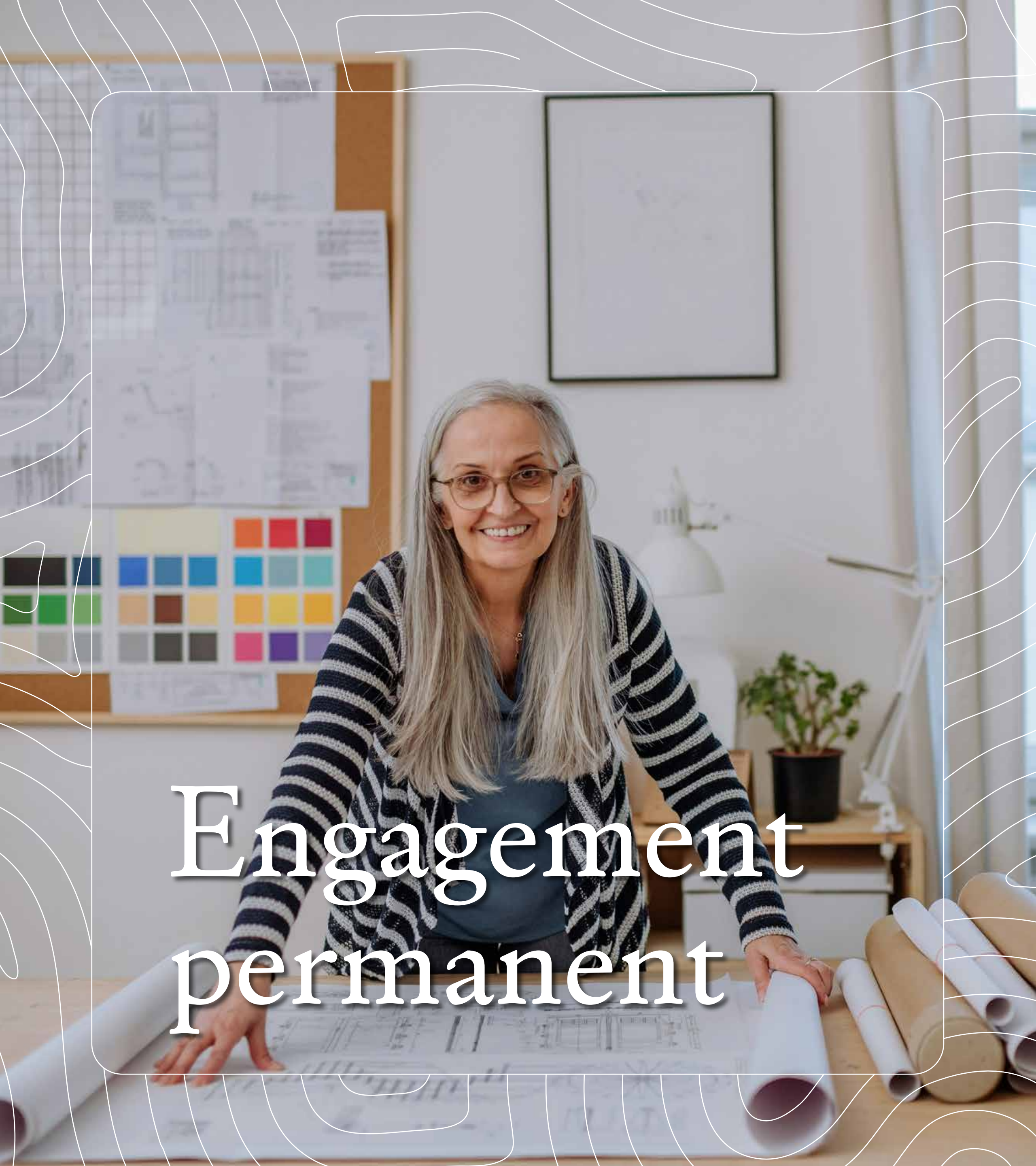
est organisé par la Commission européenne par l'intermédiaire de la plateforme européenne des chartes de la diversité, avec ses membres et leurs signataires.

Le principal objectif du mois européen de la diversité est de promouvoir la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail et dans l'ensemble de la société en rassemblant différentes parties prenantes (chartes de la diversité, petits et grands employeurs, entreprises privées, organisations publiques et associations à but non lucratif) autour d'un objectif commun.

Que vous soyez ou non signataire d'une charte de la diversité, ce mois est l'occasion de démontrer votre engagement, de célébrer et de promouvoir la diversité sur le lieu de travail et au-delà. C'est l'occasion de sensibiliser aux avantages de la diversité et de l'inclusion et de mettre en évidence leur impact positif pour votre organisation.

Impliquez-vous en organisant des événements internes pour ou avec vos employé.e.s, en accueillant des événements ouverts au public, aux client.e.s ou aux fournisseur.euse.s, ou en utilisant les médias sociaux pour diffuser votre message. La promotion de la diversité et la création de lieux de travail inclusifs sont des efforts continus, mais la participation au mois européen de la diversité est un moyen fantastique de donner de la visibilité à vos efforts.

Ce guide propose un large éventail d'idées sur la manière d'impliquer vos employé.e.s et les parties prenantes, en tirant le meilleur parti de cette occasion de défendre la diversité et l'inclusion.



Engagement permanent

Le mois européen de la diversité est une excellente occasion de formaliser les engagements de votre organisation en matière de diversité. Vous pouvez ainsi en profiter pour :

- Faire de la **diversité une valeur clé** de l'organisation ;
- L'aligner sur **la mission et la stratégie** de votre organisation ;
- Inclure l'engagement en faveur de la **diversité et de l'inclusion dans les documents officiels**, par exemple la déclaration D&I de l'organisation, le code de conduite, les contrats avec les fournisseur.euse.s, etc. ;
- Signer une charte de la diversité ;
- **Communiquer** en interne et en externe sur vos efforts et vos mesures en matière de diversité et d'inclusion à l'aide de données concrètes ;
- **Créer des réseaux internes** axés sur différents aspects de la diversité ;
- **Nommer un.e responsable de la diversité** ;
- **Mettre en place un groupe de travail sur la diversité et/ou un comité de pilotage** pour les projets relatifs à la diversité.

Raisons de participer au mois européen de la diversité

Améliorer la visibilité

Soulignez l'importance de la diversité auprès de votre personnel, de vos client.e.s, de vos fournisseur.euse.s et du public, et sensibilisez à ses avantages

Montrer l'exemple

Renforcez votre réputation et prenez position en faveur de la diversité et de l'égalité. Cela se traduira par le recrutement et la fidélisation de talents, l'attraction de nouveaux client.e.s et l'augmentation des bénéfices.

Renforcer les relations

Renforcez les liens avec vos employé.e.s, vos fournisseur.euse.s, vos partenaires commerciaux et vos client.e.s.

Rejoindre un réseau

Faites partie d'un réseau européen : ensemble, nous pouvons faire la différence !



Promouvoir des marchés inclusifs : Favoriser des pratiques d'embauche inclusives

Depuis quelques années, l'Europe est confrontée à de profondes mutations sociales et économiques qui ont remodelé le marché du travail et intensifié les pressions sur les travailleur.euse.s. Malgré une législation européenne solide garantissant un traitement équitable pour tous.tes, la discrimination dans les pratiques d'embauche reste très répandue, sapant la confiance en soi et limitant les opportunités. Ces défis affectent non seulement les personnes, mais affaiblissent également la confiance dans l'équité de nos sociétés.

La gravité du problème est indéniable. En 2021, plus de 5,23 millions de femmes dans l'UE ont déclaré se sentir discriminées au travail, soit bien plus que les 3,63 millions d'hommes qui partageaient ce sentiment. Les travailleur.euse.s âgé.e.s de 30 à 54 ans et de 55 à 74 ans étaient les plus touché.e.s par la discrimination, tandis que les jeunes étaient les moins concerné.e.s. Les personnes nées dans le pays concerné mais dont les deux parents étaient né.e.s à l'étranger ont rencontré les obstacles les plus importants, la discrimination étant principalement liée à leur origine étrangère.. Les candidat.e.s en situation de handicap ont, en moyenne, 41 % moins de chances de recevoir une réponse positive à leur candidature, et les candidat.e.s issu.e.s de minorités raciales et ethniques reçoivent environ 29 % moins de rappels.

La discrimination peut également se produire pour des raisons autres que les motifs protégés (comme l'état civil, le niveau de revenu ou le lieu de résidence) et peut être aggravée lorsque plusieurs facteurs se conjuguent. Les femmes âgées, par exemple, peuvent être confrontées à une combinaison unique de préjugés qui accroît leur vulnérabilité sur le marché du travail. Il est essentiel de comprendre l'intersectionnalité pour lutter contre la discrimination à l'embauche sous toutes ses formes.

Ces modèles sont plus que de simples statistiques, ils façonnent la vie des personnes. La discrimination à l'embauche peut alimenter l'isolement, le stress et l'anxiété, fausser les parcours professionnels et priver les individus d'opportunités d'emploi, les plaçant ainsi dans des situations économiques précaires. Le recrutement équitable n'est pas seulement une obligation légale,

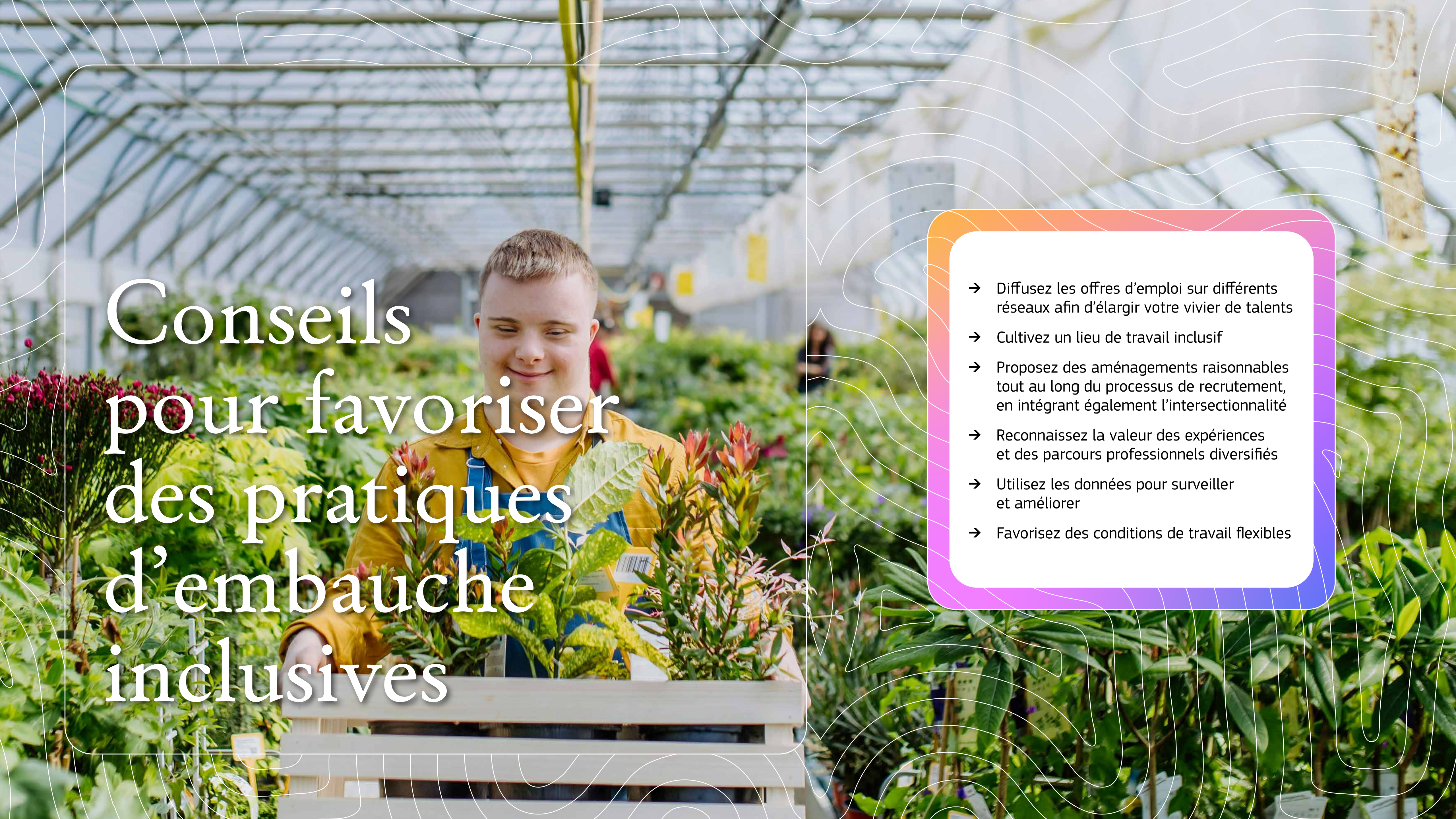
c'est aussi le fondement d'une main-d'œuvre diversifiée et innovante. L'embauche inclusive renforce la cohésion sociale, stimule les performances économiques et garantit à chacun une chance équitable de réussir. C'est à la fois un devoir moral et un avantage concurrentiel.

La législation est essentielle dans la lutte pour l'égalité, mais elle ne suffit pas à elle seule. C'est pourquoi le **mois européen de la diversité 2026 met l'accent sur la promotion et le renforcement des marchés et des lieux de travail inclusifs**. Les pratiques de recrutement sont un élément clé de cette initiative visant à garantir que l'égalité de traitement devienne une réalité pour tous et toutes.



Comment éviter la discrimination à l'embauche ?

- **Utilisez des critères d'embauche clairs et objectifs** - Évitez les critères vagues ou subjectifs pour le poste, qui peuvent donner lieu à des préjugés.
- **Rédigez une description de poste inclusive** - Utilisez un langage neutre, évitez les termes liés à l'âge (énergique, jeune, etc.), et veillez à ce que les exigences soient réellement nécessaires plutôt que fondées sur des suppositions.
- **Uniformisez le processus de recrutement** - Appliquez les mêmes questions d'entretien, les mêmes grilles d'évaluation et les mêmes étapes de prise de décision à tous les candidat.e.s. La cohérence réduit les préjugés inconscients.
- **Assurez la diversité des jurys de recrutement**
- **Appuyez-vous sur des évaluations structurées et des tests de compétences** - Évaluez les candidat.e.s sur ce qu'ils peuvent faire plutôt que sur des impressions subjectives.
- **Essayez activement de contrer les préjugés inconscients**
- **Appliquez autant que possible des procédures de recrutement à l'aveugle** - Supprimer les noms, les photos, l'âge ou la nationalité peut considérablement réduire les biais lors de la sélection initiale.



Conseils pour favoriser des pratiques d'embauche inclusives

- Diffusez les offres d'emploi sur différents réseaux afin d'élargir votre vivier de talents
- Cultivez un lieu de travail inclusif
- Proposez des aménagements raisonnables tout au long du processus de recrutement, en intégrant également l'intersectionnalité
- Reconnaissez la valeur des expériences et des parcours professionnels diversifiés
- Utilisez les données pour surveiller et améliorer
- Favorisez des conditions de travail flexibles

Liste de contrôle pour la participation au mois européen de la diversité

- ☐ **Choisissez votre objectif** : Vous pouvez choisir un jour, une semaine ou un mois entier pour mettre en avant la diversité dans votre organisation.
- ☐ **Coordonnez vos activités avec les événements nationaux** et alignez-les sur la Journée/Semaine nationale de la diversité de votre pays. Contactez votre **Charte de la diversité** nationale pour plus d'informations.
- ☐ **Encouragez vos employé.e.s à proposer** des idées et à s'impliquer dans la planification. Cela garantit la participation et favorise l'innovation.
- ☐ **Définissez clairement l'objectif** de chaque action (sensibilisation, partage des compétences, information, etc.)
- ☐ **Organisez des événements** : Planifiez et organisez des événements en ligne pour votre personnel ou des événements publics ouverts à tous et toutes.
- ☐ **Impliquez votre personnel** dans l'organisation, la logistique et les activités de sensibilisation. Recourir à des personnes réelles sur les affiches, dans les vidéos et les articles crée un message plus fort.
- ☐ **Contactez des experts**, des ONG et des entreprises spécialisées dans le domaine de la diversité que vous souhaitez aborder dans votre formation ou votre atelier.
- ☐ Veillez à **documenter vos activités** à l'aide de photos, de vidéos et de documents.
- ☐ **Veillez à ce que chaque personne se sente respectée** et bienvenue dans les activités prévues, en lui permettant de participer dans la mesure où elle le souhaite.
- ☐ **Demandez** toujours **un retour d'information**, évaluez ensuite l'impact et partagez les résultats avec vos réseaux.
- ☐ Engagez-vous en faveur de l'inclusion et de la diversité au-delà du mois. Profitez de cette dynamique pour mettre en place des initiatives à long terme afin que les efforts se poursuivent après le mois de mai.



Idées pratiques pour promouvoir la diversité sur le lieu de travail

CAMPAGNES DE SENSIBILISATION ET IMPLICATION DE LA DIRECTION

- Lancez une **campagne de sensibilisation** à l'échelle de l'entreprise qui peut également être partagée avec les parties prenantes externes.
- Demandez à **votre direction de créer un message vidéo ou de rédiger un billet de blog** qui souligne l'importance de la diversité et de l'inclusion.
- Lancez une **campagne de solidarité** qui met en lumière et soutient les groupes marginalisés ou sous-représentés au sein de votre organisation ou de votre communauté.
- Intégrez des **messages sur la diversité** dans la communication interne et externe tout au long du mois.

RÉSEAUX D'EMPLOYÉS ET BIEN-ÊTRE

- Facilitez la création de **réseaux d'employé·e·s** consacrés à différents aspects de la diversité.
- Apportez des changements concrets à l'environnement de travail et investissez dans le **bien-être des employé·e·s**. Veillez à ce que les employé·e·s soient activement impliqué·e·s dans ce processus.
- Proposez des **programmes de mentorat sur la diversité**.
- Lancez une enquête (anonyme) à l'échelle de l'organisation pour **mieux comprendre les besoins de vos employé·e·s**.

ÉCOUTEZ ET PARTAGEZ DES HISTOIRES PERSONNELLES

- Créez une plateforme permettant aux employé·e·s de partager leurs **histoires et expériences personnelles** (articles sur l'intranet, groupes de discussion informels, podcast de narration ou série de courtes vidéos, et ateliers en ligne avec des partenaires externes).
- **Publiez des histoires personnelles ou inspirantes** de vos employé·e·s sur la diversité et l'inclusion, ou écrivez un article qui réaffirme les valeurs de votre organisation.
- Menez des **entretiens avec des professionnel·le·s de l'entreprise** réputé·e·s pour leurs compétences en matière de diversité, afin d'aborder les défis qu'ils ont relevés, les principaux enseignements qu'ils en ont tirés et leurs réalisations. Partagez ces histoires sur les réseaux sociaux.

ENQUÊTES ET MÉCANISMES DE RETOUR D'INFORMATION

- Lancez une enquête pour recueillir les **réactions des employé·e·s** sur les politiques de diversité de votre entreprise. Envisagez de le faire régulièrement pour rester informé des expériences et des besoins de vos employé·e·s.
 - **Organisez des groupes de discussion après les résultats de l'enquête** afin d'explorer plus en profondeur les thèmes clés et de créer conjointement des solutions avec les employé·e·s.
- Créez et mettez en œuvre des **procédures claires et discrètes pour signaler** les cas de discrimination.

MONTREZ VOTRE SOUTIEN AU #EUDIVERSITYMONTH

- Ajoutez **un texte promotionnel à la signature de vos mails**, par exemple : « Chacun devrait avoir le droit d'être qui il ou elle est, où qu'il ou elle soit. Célébrons ensemble la diversité ! »
- **Créez de courtes vidéos** mettant en scène vos employé·e·s et soulignant la diversité au sein de votre entreprise, la manière dont vous l'encouragez et dont elle est intégrée à votre politique d'inclusion. Partagez cette vidéo sur des plateformes de réseaux sociaux telles que LinkedIn, Facebook et Instagram pour atteindre un public plus large.
- Ajoutez une **bannière en ligne à votre site web**, par exemple : « Célébrons ensemble le mois européen de la diversité »
- **Partagez des messages promotionnels** sur les réseaux sociaux de votre entreprise et encouragez vos employé·e·s à faire de même sur leurs comptes personnels. Utilisez le hashtag **#EUDiversityMonth**.

COMMUNICATION ET PARTAGE D'INFORMATIONS

- Tenez vos employé·e·s informé·e·s et impliqué·e·s en utilisant l'intranet pour partager des **nouvelles pertinentes**, des mises à jour, des invitations à des événements liés à la diversité.
- Préparez une édition spéciale de votre **bulletin d'information consacrée au mois de mai, mois de la diversité**, avec des conseils et des activités pour encourager l'esprit d'inclusion et lancer des conversations sur le sujet.
- **Invitez les employé·e·s à partager leur point de vue** sur les pratiques inclusives sur votre lieu de travail et diffusez ces histoires dans des bulletins d'information ou sur les réseaux sociaux.
- Invitez vos employé·e·s à contribuer à la réalisation d'**affiches murales** (ou d'un tableau blanc virtuel), expliquant comment ils soutiennent la diversité de l'organisation. Partagez ces affiches sur les réseaux sociaux ou créez un « mur de pensées positives/vœux ».
- **Produisez et distribuez des brochures ou des dépliants** sur la diversité et l'inclusion à l'intention des employé·e·s et des parties prenantes.
- Concevez et faites la promotion d'un **module d'apprentissage en ligne** sur la diversité et l'inclusion. Utilisez les ressources de votre charte de la diversité ou développez de nouveaux contenus.

ÉVÉNEMENTS INTERNES

- Organisez des **réunions de mise en réseau** (en ligne) ou des petits-déjeuners avec différent.e.s intervenant.e.s inspirant.e-s pour sensibiliser à la diversité et à l'inclusion.
- Organisez des **sessions de formation** (en ligne), **des ateliers et des séminaires** sur des sujets liés à la diversité, aux préjugés inconscients, à la discrimination sur le lieu de travail ou au langage inclusif. Prévoyez des sessions sur mesure pour les cadres afin de s'assurer qu'ils montrent l'exemple.
- Organisez une **exposition de photos** (en ligne) sur le thème « Que signifie la diversité pour vos employé.e-s ? »
- **Planifiez régulièrement des discussions informelles en ligne** au cours desquelles la direction peut démontrer son soutien actif à la diversité sur le lieu de travail.
- **Organisez une conférence destinée à toute l'entreprise** sur la diversité, avec la participation des cadres supérieurs. Concentrez-vous sur des sujets généraux liés à la diversité ou sur des aspects spécifiques à votre organisation.
- **Projetez des films, concerts ou représentations théâtrales sur le thème de la diversité**, suivis de discussions de groupe pour approfondir la compréhension.
- Établissez des liens avec vos employé.e-s en dehors des murs de votre entreprise par le biais d'**activités sportives**, telles qu'une marche thématique sur la diversité. Discutez de sujets liés à la diversité et à l'inclusion, et invitez des orateur.rice.s inspirant.e-s du monde du sport.
- **Organisez des jeux, des concours ou des quiz sur la diversité** pour vos employé.e.s, avec des prix symboliques pour les gagnant.e-s. Ceux-ci pourraient également être étendus à vos parties prenantes externes.
- Organisez **un événement de « jumelage »** où les collègues peuvent se connaître et apprendre les un.e.s des autres. Il est conseillé de préparer à l'avance des questions ou une tâche à accomplir ensemble.
- Organisez une **journée « dans ma peau »**, permettant à vos employé.e-s de vivre une journée de travail du point de vue d'un.e collègue ayant un parcours différent, comme une personne en situation de handicap ou d'un sexe ou d'une origine différente.
- Organisez une **soirée littéraire** au cours de laquelle les participant.e-s peuvent explorer le thème de la diversité grâce à un livre consacré à l'un de ses aspects. Après avoir lu le texte ensemble, les participant.e-s pourraient avoir une discussion de groupe et partager leurs réflexions sur la façon dont cette histoire leur a permis de mieux comprendre la diversité.
- **Célébrez la Journée de la diversité culturelle** avec un atelier axé sur l'amélioration de la sensibilisation interculturelle. Discutez de la valeur de la diversité culturelle, de l'importance du dialogue interculturel et de la nécessité de lutter contre les stéréotypes et les préjugés pour renforcer la coopération et la compréhension.
- Offrez des opportunités de **découvrir des cultures différentes** (aliments, religions, langues, etc.)
- **Mois du patrimoine** : Célébrez les différents mois du patrimoine (par exemple, le mois de l'histoire des Noirs, le mois de la fierté, le mois du patrimoine hispanique) par des événements éducatifs, des conférences et des activités à thème.
- **Journées des costumes traditionnels** : Organisez des journées vestimentaires à thème où les employé.e.s sont encouragés à porter des costumes traditionnels de leur culture
- Organisez des événements ou des initiatives qui **témoignent de la solidarité avec les communautés locales**, comme le bénévolat pour des associations caritatives locales ou la participation à des projets de service communautaire.

ÉVÉNEMENTS PUBLICS ET INITIATIVES EXTERNES

- ☐ **Organisez des événements publics tels que la Course de la diversité ou les Prix de la diversité** pour promouvoir la diversité et l'inclusion, en rassemblant vos employé·e·s et la communauté.
- ☐ **Organisez des tables rondes** avec des spécialistes de la diversité et de l'inclusion.
- ☐ **Lancez des produits ou des services spéciaux** pour le mois européen de la diversité. Créez des éditions spéciales qui reflètent votre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion, en soulignant les actions que votre organisation entreprend pour soutenir ces valeurs.
- ☐ **Établissez des partenariats avec des ONG locales, des écoles, des autorités locales et d'autres entreprises** afin de partager leur expertise et leurs idées.
- ☐ **Encouragez le mentorat** pour les demandeur·euse·s d'emploi ayant des aptitudes et des compétences diverses.
- ☐ **Faites du bénévolat** en tant qu'organisation ou facilitez les opportunités de bénévolat pour vos employé·e·s pendant les heures de travail tout au long du mois européen de la diversité.
- ☐ **Organisez des journées portes ouvertes virtuelles** pour interagir avec vos client·e·s et le public. Profitez de ces sessions pour présenter vos initiatives en matière de diversité et d'inclusion et pour interagir avec un public plus large.
- ☐ **Sponsorisez et/ou participez à des événements externes**, tels que les activités locales de la fierté.
- ☐ **Publiez un rapport annuel sur l'impact de la diversité** résumant les initiatives, les progrès et les engagements de votre organisation, et diffusez-le publiquement afin d'inspirer les autres et d'encourager la responsabilisation.



Outils de communication

NOTRE VISUEL CLÉ

- Générez plus de visibilité avec notre visuel clé : vous pouvez l'utiliser dans vos communications, dans vos propres dépliants promotionnels ou sur votre site web.

Vous pouvez télécharger le visuel dans toutes les langues [ici](#).



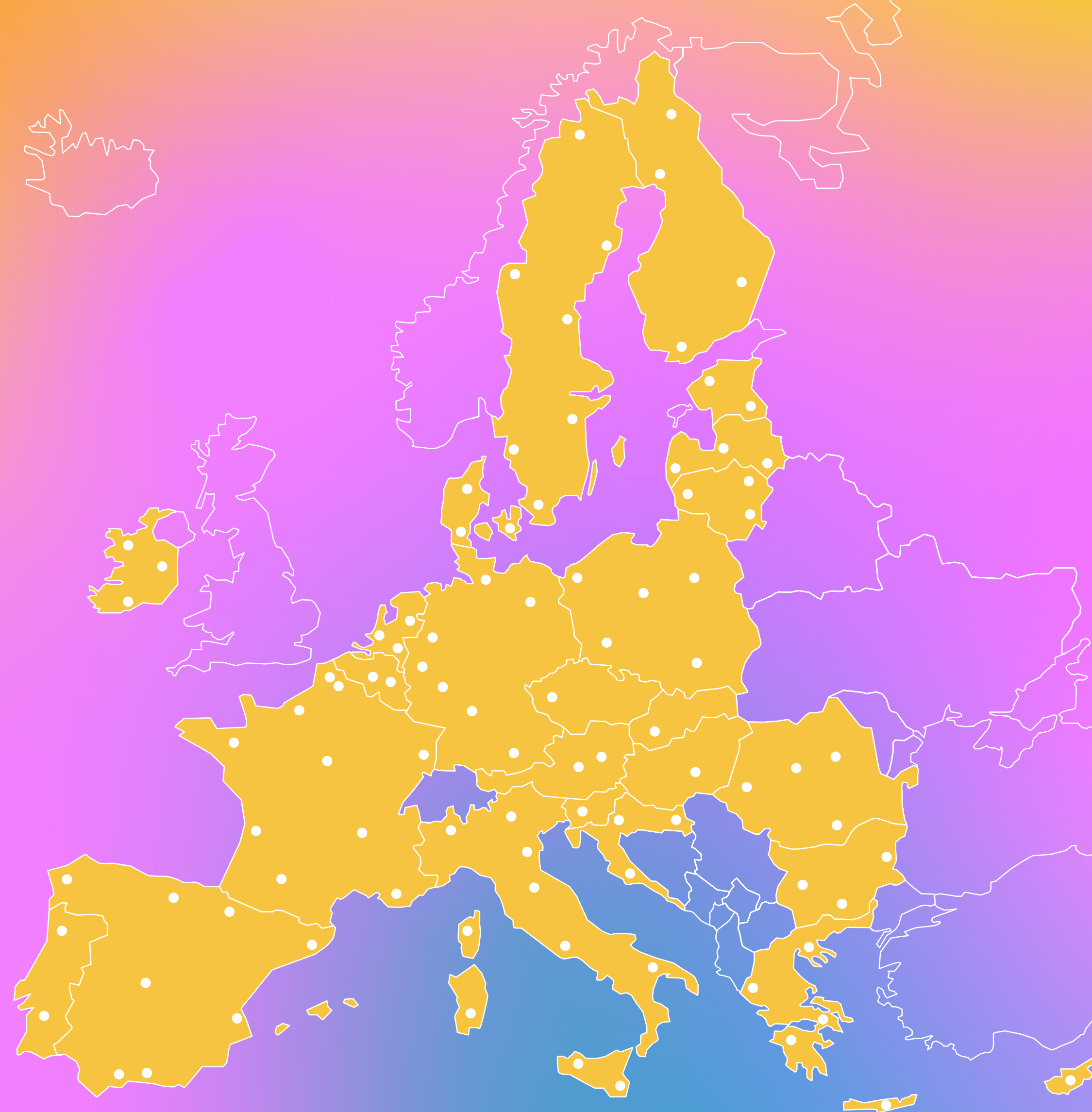
#EUDIVERSITYMONTH

- Que ce soit dans vos publications sur les médias sociaux, dans la signature de vos mails, sur votre site web ou même sur des documents imprimés, utilisez le visuel clé et le hashtag dans vos communications ! Vous pourrez ainsi sensibiliser un plus grand nombre de personnes à la diversité et au mois européen de la diversité et multiplier la portée de la diversité !

Sur le site web du **#EUDiversityMonth**, vous trouverez des modèles pour vos comptes de réseaux sociaux. Que ce soit sur LinkedIn, Instagram ou Facebook, montrez que vous participez au #EUDiversityMonth !

PARTAGEZ VOTRE INITIATIVE ET INSPIREZ LES AUTRES

Ajoutez votre initiative en faveur d'un lieu de travail inclusif sur la **carte** du #EUDiversityMonth.



europe.eu/eu-diversity-inclusion



**MOIS
EUROPÉEN
DE LA DIVERSITÉ**