

TABLE RONDE RSE – PARIS – 17 AVRIL 2025

Diversité et Inclusion : de la stratégie à la mise en œuvre opérationnelle.

Lakaa

Pourquoi Lakaa organise des Tables Rondes RSE ?

Ce n'est pas toujours évident lorsqu'on est seul.e (ou une toute petite équipe), de trouver les bons ressorts et les bons moyens pour faire avancer ses chantiers RSE, solidaires, sociaux, etc.

Les événements organisés par les équipes de Lakaa tournent autour de sujets de déploiement de stratégie RSE au niveau local. Ces moments de rencontres et de partage entre pairs, permettent de :

- **centraliser les enjeux** car la majorité des entreprises ou organisations de notre communauté, partagent les mêmes difficultés sur leur RSE locale ;
- **favoriser le partage** car, malgré cela, les équipes échangent et partagent relativement peu sur ces sujets
- **faire émerger des solutions**, pour repartir avec des actions concrètes, applicables immédiatement...et gratuitement.

Un immense merci à nos intervenant.e.s du jour, pour leurs éclairages précieux !

Chloé Torcol (AFMD), Sophie Beauropert (GENERALI France), Casey Crouard-Bernad (Rose Futur), Sylvain Reymond (Communauté Les Entreprises s'Engagent) et Jean-Louis Crémont (MAIF)



TABLE RONDE RSE

Diversité et Inclusion : de la stratégie à la mise en œuvre opérationnelle



Résumé. Face aux tensions actuelles autour des politiques de Diversité, Équité et Inclusion (DEI), une table ronde organisée par France Assureurs et Lakaa a réuni plusieurs experts du secteur pour faire un point d'étape. Les échanges ont montré une volonté affirmée de maintenir les engagements, malgré les remises en question externes. Trois grands axes ont été abordés : Le handicap, perçu comme levier d'engagement et d'écoute des collaborateurs ; La diversité territoriale, avec un appel à mieux intégrer les zones rurales aux politiques d'inclusion ; La féminisation des métiers techniques, qui exige un travail de long terme sur les représentations et les rôles modèles. L'ensemble des intervenants ont souligné l'importance d'une approche transversale, mesurable et alignée sur les réalités du terrain. Le secteur de l'assurance, en avance sur plusieurs indicateurs, entend ainsi maintenir un cap volontariste.

Diversité et Inclusion : Entre Volontarisme, Réalisme et Résilience.

Dans un contexte de remise en question croissante des politiques de Diversité, Équité et Inclusion (DEI), France Assureurs et Lakaa ont réuni, le temps d'une table ronde, plusieurs acteurs majeurs de l'assurance, du conseil et du monde associatif. Leur objectif : éclairer les enjeux concrets de la mise en œuvre des politiques DEI dans les entreprises françaises en 2024.

Loin des discours théoriques, les échanges ont mis en lumière la nécessité d'une approche ancrée dans le réel, fondée sur la preuve, le long terme et la reconnaissance active des singularités.

Orane McEllin

Diversité & Inclusion - France Assureurs

France Assureurs est le nom d'usage de la Fédération Française de l'Assurance. Elle rassemble 254 entreprises d'assurance et de réassurance, représentant 99 % du marché des entreprises régies par le Code des assurances. Acteur central des grands enjeux de société — qu'il s'agisse de prévention, de protection, d'investissement ou d'emploi — France Assureurs prend activement part au débat public et agit comme interlocuteur de référence auprès des pouvoirs publics, des administrations et des médias.

Les enjeux de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) sont pleinement investis par la profession depuis plusieurs années. Dès 2009, les entreprises du secteur se sont mobilisées collectivement sur la question du handicap notamment, jusqu'à la création du Comité Diversité & Inclusion en janvier 2024.

Cet événement co-organisé avec Lakaa s'inscrit pleinement dans la volonté du secteur de promouvoir les valeurs de diversité et d'inclusion. Il permet de donner la parole aux acteurs engagés, de partager les initiatives concrètes mises en place dans les entreprises et de nourrir une dynamique collective. Ces temps d'échange sont essentiels pour faire avancer les pratiques, renforcer l'engagement des acteurs du secteur et construire, ensemble, un environnement professionnel plus inclusif, plus juste et plus représentatif de la société.

Des politiques DEI sous pression : lucidité et continuité

Dès l'introduction, Chloé Torcol (AFMD) a rappelé les racines historiques du sujet dans le paysage professionnel français. Des débuts marqués par une approche legaliste dans les années 2000 à l'émergence plus récente d'un paradigme d'inclusion, les politiques DEI ont connu une évolution significative. Pour autant, un constat s'impose : une forme de fatigue gagne certains collaborateurs, notamment ceux investis dans ces dynamiques sans moyens ni reconnaissance, tandis que les entreprises semblent parfois revenir à un strict minimum légal.

Sophie Beauport, responsable DEI chez Generali France, a tenu à dissiper toute idée de retrait. « Il n'y a pas d'inflexion dans notre stratégie », a-t-elle affirmé. L'assureur continue de structurer son action autour de quatre axes clairs [...], soutenus par des engagements et des feuilles de route précises..

Casey Crouard-Bernad, fondatrice du cabinet Rose Futur, a quant à elle invité à revisiter l'héritage intellectuel et culturel de la DEI à la lumière des différences transatlantiques. Là où les États-Unis ont construit leur société autour d'une lecture raciale explicite, la France, portée par un idéal universaliste, peine à nommer certains mécanismes d'exclusion – notamment ceux liés aux origines ou aux classes sociales.

Le handicap : un levier d'engagement, un miroir de l'inclusion

Le thème du handicap a été l'un des fils rouges de la table ronde. Sylvain Raymond, directeur général de la Communauté « Les entreprises s'engagent », a rappelé combien ce sujet représente à la fois une exigence légale, un test de maturité inclusive et un vecteur d'actions concrètes.



DuoDay, immersions professionnelles, baromètres internes : les leviers sont nombreux, encore faut-il les activer sincèrement.

Jean-Louis Crémont, référent handicap à la MAIF, a partagé une initiative particulièrement parlante : une exposition interne donnant la parole aux salariés en situation de handicap, construite à partir de témoignages sur le vécu et les effets de leur déclaration. Cette campagne a quadruplé le nombre de reconnaissances RQTH en quelques mois. Loin des grands discours, cette démarche de reconnaissance a révélé un besoin d'écoute et de sécurité psychologique.

Sophie Beauport a également présenté les actions de Generali, avec l'exemple des « CAP Handicap » où l'on va à la rencontre des collaborateurs de nos maisons en régions pour les sensibiliser aux différentes situations de handicap à travers des ateliers immersifs. Si les différentes actions menées depuis deux décennies permettent d'avoir un taux d'emploi des personnes en situation de handicap supérieur à 6 %, l'assureur ambitionne d'aller encore plus loin en 2025 en donnant des perspectives concrètes aux collaborateurs concernés..

Diversité sociale et inclusion territoriale : penser au-delà des QPV

Si les quartiers prioritaires (QPV) concentrent à juste titre les efforts en matière d'égalité des chances, Casey Crouard-Bernad a alerté sur l'angle mort des territoires ruraux. « Les jeunes issus de ces zones vivent des freins comparables en matière d'orientation, de mobilité, d'accès

à l'information », a-t-elle souligné, en écho aux conclusions du Sommet de l'Inclusion. Repenser l'inclusion, c'est donc aussi sortir d'une lecture trop centralisée des enjeux.

Chloé Torcol a appelé à une meilleure prise en compte de l'intersectionnalité, notamment sur les croisements entre genre, handicap, et origine sociale. Sylvain Reymond a complété en appelant à des synergies locales : « On sous-estime la force du bon sens sur le terrain, encore faut-il donner les moyens d'agir aux acteurs locaux. »

La MAIF, pour sa part, a choisi une approche transverse dès le début. Jean-Louis Crémont a évoqué les résultats d'une enquête interne identifiant les attentes prioritaires des collaborateurs : l'état de santé, l'âge (y compris chez les plus jeunes), l'apparence physique et la reconnaissance des identités de genre. Autant de dimensions intégrées dans un nouvel accord DEI, avec des mesures comme des congés spécifiques pour les personnes en transition de genre.

Féminisation des métiers techniques : patience, représentations et rôles-modèles

La sous-représentation des femmes dans les filières technologiques reste un point de friction pour l'ensemble du secteur de l'assurance. Casey Crouard-Bernad a souligné que le problème prend racine très en amont, dans les biais d'orientation scolaire et la faible visibilité de ces métiers dans certains milieux.

Chloé Torcol a insisté sur la nécessité de revoir la temporalité des ambitions : les transformations culturelles se mesurent à l'échelle de dix ou quinze ans, et non de six mois. Generali s'est emparé du sujet en créant l'initiative « Women4Tech », qui est devenue une communauté interne visant à valoriser les métiers de l'IT auprès des femmes, et à mettre en avant des parcours inspirants et concrets de femmes représentant tous les niveaux de l'entreprise..





À la MAIF, la sous-représentation féminine dans les métiers techniques est également traitée via un travail sur les comportements en entretien et la culture managériale. Sylvain Reymond a conclu en rappelant le rôle clé des dirigeant-es : « L'exemplarité est attendue au sommet, mais les relais du changement sont partout dans l'organisation. »

En conclusion

La DEI, entre continuité stratégique et responsabilité collective

Cette table ronde a souligné un consensus clair : il ne s'agit plus de savoir si les politiques DEI sont utiles, mais comment les rendre plus justes, plus robustes et plus ancrées dans la réalité. La reconnaissance active des personnes concernées, la prise en compte des temporalités longues, l'ancrage territorial et la mesure d'impact apparaissent comme des leviers incontournables.

Le secteur de l'assurance, fort de ses dynamiques collectives (charte de la diversité, Observatoire des Métiers, engagements France Assureurs), montre que l'engagement reste possible, même dans un contexte parfois frileux.

Reste à maintenir ce cap sans céder à la fatigue ni aux pressions du repli.



En savoir plus sur Lakaa.

Lakaa est un dispositif de référence pour la **mobilisation des collaborateurs sur leur lieu de travail** (Etude ECOTAF de L'ADEME - 2023).

L'outil permet à ses clients de **déployer, animer, suivre puis valoriser, un plan d'action RSE local, personnalisé avec des actions métiers**, impliquants réellement les équipes.

Déployé dans plusieurs pays, auprès d'environ 5000 sites locaux (magasins, agences, maisons de retraites, entrepôts, etc), Lakaa possède une expertise reconnue dans l'animation de démarches RSE territoriales. Cette expertise, l'équipe l'alimente et la partage dans divers événements, interview, contenus, ..., accessible gratuitement depuis son site internet.

Lakaa est un entreprise française, indépendante et autofinancée, basée en Île-de-France.

DÉCOUVRIR D'AUTRE CONTENUS.

Une démarche RSE territorialisée au sein d'un modèle coopératif : le cas INTERSPORT

Etude de cas

[TÉLÉCHARGER L'ÉTUDE](#) □

Les enjeux d'une stratégie RSE locale pour les entreprises

Livre blanc et cas d'usages.

[TÉLÉCHARGER L'ÉTUDE](#) □

Assureurs : plus rien ne sépare votre

feuille de route RSE



De votre

réseau local

Mobiliser en **moyenne 90% de votre réseau** sur vos sujets RSE prioritaires

[Demander une démo](#) ▶

Diversité et Inclusion : de la stratégie à la mise en œuvre opérationnelle.

TABLE RONDE RSE, à Paris, du 17 AVRIL 2025

Crédits photos :

© Guillaume IAFOLLA pour la société Lakaa, tous droits réservés.

Récapitulatif des interventions de la Table Ronde RSE organisée par Lakaa et France Assureurs :
"Diversité et Inclusion : de la stratégie à la mise en œuvre opérationnelle."

Tous droits réservés – Guillaume IAFOLLA – SAS LAKAA, 4 RUE DU DR BARIE, 92160, ANTONY
Plus d'informations à contact@lakaa.io