



Inclusion, innovation et performance à travers le monde

Bulletin mondial DEI de LeadershipCQ : 1er semestre 2026

Cher réseau,

En 2026, l'inclusion n'est plus une question d'image. Elle est devenue une question d'accès : accès aux talents, à l'innovation et à de meilleures prises de décision.

Les tendances de 2026 sont claires : les organisations misent sur la neurodiversité, le recrutement fondé sur les compétences, l'IA responsable et la sécurité psychologique pour s'adapter aux évolutions démographiques. Partout dans le monde, une même conviction s'impose : l'avenir appartient à celles qui savent libérer le plein potentiel de leurs talents.

Europe : la fin de l'ère du « faites-nous confiance »

L'Europe passe des intentions à la responsabilité.

- **Directive européenne sur les femmes dans les conseils d'administration** : les entreprises accélèrent l'adaptation de leurs viviers de leadership pour atteindre les objectifs de représentation fixés à juin 2026.
- **SAP** poursuit l'expansion de son programme *Autism at Work*, avec 215 collaborateurs autistes dans 15 pays, illustrant l'impact de la neurodiversité sur l'innovation.
- Les **Capitales européennes de l'inclusion et de la diversité 2026** (Józsefváros, Leuven et Leiden) démontrent que l'inclusion est un moteur de compétitivité et de développement économique.



Amérique du Nord : le débat fait du bruit, la stratégie avance en silence.

Malgré des débats polarisés sur la DEI, les organisations continuent d'investir dans l'inclusion car elle répond à des enjeux concrets de performance.

- **Mastercard Inclusion Hub** : Conçu en collaboration avec des Australiens autistes via l'**Autism CRC**, il propose 25 mesures concrètes d'accessibilité, dont les *Sensory Notes*.
- **Mastercard Global Inclusive Growth Forum** : Des dirigeants réunis à Washington ont échangé sur l'IA, l'inclusion financière et la participation économique, réaffirmant le rôle clé de l'inclusion dans l'innovation.
- De nombreuses organisations rebaptisent leurs initiatives DEI, « **appartenance, culture inclusive** » tout en maintenant des pratiques similaires.



Amérique latine : quand l'inclusion rencontre l'opportunité.

Partout en Amérique latine, l'inclusion est de plus en plus perçue comme un levier de mobilité économique et de croissance des marchés.

- **Natura & Co** poursuit son engagement en faveur de l'inclusion des femmes, des personnes racisées et des communautés LGBTQIA+.
- **Mercado Libre** investit dans l'inclusion numérique et le développement des talents féminins à travers la région.
- **Grupo Bimbo** étend ses initiatives en matière d'accessibilité et de leadership inclusif dans plusieurs pays.



Afrique : le prochain moteur mondial des talents.

L'Afrique demeure le continent le plus jeune au monde, avec un âge médian d'environ 19 ans. La question n'est plus de savoir si les talents existent, mais comment les développer et leur permettre de contribuer pleinement à l'économie.

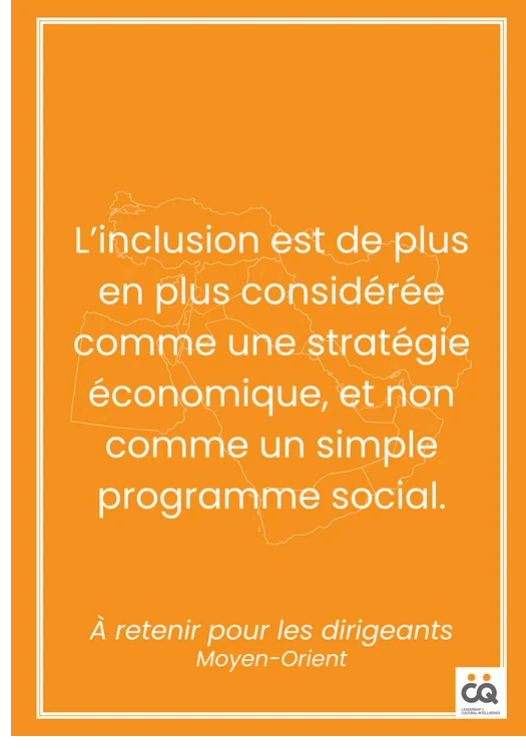
- **Safaricom** poursuit le développement d'initiatives axées sur l'inclusion numérique et la participation des femmes dans les métiers de la technologie.
- **MTN Group** renforce ses programmes de développement du leadership afin d'accroître la représentation des femmes aux postes de management.
- À travers le continent, gouvernements et employeurs investissent massivement dans l'employabilité des jeunes et la préparation aux métiers de demain.



Moyen-Orient : l'inclusion, moteur de la transformation économique.

Dans toute la région, la participation au marché du travail est de plus en plus considérée comme un levier de croissance.

- En **Arabie saoudite**, le taux de participation des femmes au marché du travail a atteint **36,3 %**, dépassant largement les objectifs initiaux de la Vision 2030.
- Le développement des formes de travail flexibles et à distance a élargi les opportunités professionnelles pour les femmes, avec plus de **240 000 contrats de travail flexibles** et **280 000 contrats de télétravail** enregistrés ces dernières années.
- **Nitaqat 2.0 (2026)** vise à créer **340 000 emplois dans le secteur privé** pour les citoyens saoudiens au cours des trois prochaines années.



Asie-Pacifique : la pénurie de talents a déjà commencé.

Partout en Asie-Pacifique, le vieillissement de la population et les pénuries de main-d'œuvre obligent les organisations à repenser leur façon d'attirer, de développer et de fidéliser les talents.

- **Infosys** poursuit l'expansion de ses programmes dédiés à l'inclusion des personnes en situation de handicap et au développement des compétences.
- **DBS Bank** demeure une référence régionale en matière de leadership inclusif et de pratiques liées au futur du travail.
- En **Inde**, les initiatives visant à rendre les transports publics plus accessibles aux femmes montrent comment l'accessibilité peut favoriser directement la participation au marché du travail.



Cinq signaux que les dirigeants ne peuvent plus ignorer

1. L'IA devient un enjeu d'inclusion

À mesure que l'IA s'intègre aux processus de recrutement et de prise de décision, les organisations audient de plus en plus leurs algorithmes pour limiter les biais et renforcer la confiance.

2. La neurodiversité se démocratise

Les organisations élargissent leurs viviers de talents pour accéder à des compétences rares et à de nouvelles façons de penser.

3. Les compétences prennent le pas sur les diplômes

Dans un marché du travail en constante évolution, le potentiel compte de plus en plus que le parcours académique.

4. La sécurité psychologique stimule la performance

Les meilleures idées émergent rarement dans des cultures où les collaborateurs n'osent pas s'exprimer.

5. Les évolutions démographiques redessinent les stratégies RH

Du vieillissement des populations en Europe et en Asie à l'expansion de la main-d'œuvre en Afrique et au Moyen-Orient, l'inclusion devient un impératif économique.

Perspectives : l'inclusion comme compétence de leadership

À l'aube du second semestre 2026, le véritable défi consiste à transformer l'inclusion en comportements quotidiens qui renforcent la collaboration, l'innovation et la performance. Un impact durable repose sur la capacité des leaders à créer des environnements où la diversité des perspectives nourrit de meilleures décisions.

Partout dans le monde, les organisations les plus performantes arrivent à la même conclusion : les talents se raréfient, l'innovation se complexifie et le changement s'accélère. Dans ce contexte, l'inclusion n'est plus un programme. C'est une compétence de leadership.

Cordialement,
Vanessa Barros & Amélie Devaux
LeadershipCQ

LinkedIn