



Uni·es dans nos différences

Reconnaître, respecter et valoriser les différences.
Diversité, équité et inclusion dans le monde du travail.

Dans un monde de plus en plus polarisé, affirmer sa différence peut parfois demander du courage. Et pourtant, reconnaître, respecter et valoriser les différences devrait être une évidence – surtout dans la Fonction publique, dont la vocation est de servir tous les citoyens et citoyennes dans toute leur diversité. Ce n'est pas un slogan : c'est une boussole éthique, humaine et profondément moderne.

Diversité assumée, engagement partagé

Notre identité est un mélange unique d'expériences, de sensibilités, de cultures, de forces, de fragilités aussi. Dans une équipe, cela ne devrait jamais être un frein, mais une force. La diversité – qu'elle soit culturelle, cognitive, de genre, générationnelle, d'orientation ou autre – enrichit notre capacité à voir plus large, à penser autrement et à innover collectivement.

Mais attention : sans inclusion, la diversité reste silencieuse. Et sans équité, elle devient pesante.

Ci-après vous trouverez quelques réflexions sur les principes de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au travail et des exemples concrets qui soulignent l'importance d'une volonté de gestion de la diversité et du sentiment d'appartenance au travail.

MOTS CLÉS :

Être différent·e, être unique, sentiment d'appartenance, diversité, équité et inclusion au travail



La fonction publique

Des valeurs à incarner, pas seulement à afficher

Les récents reculs sur les politiques inclusives dans certains pays, comme aux États-Unis, nous rappellent à quel point rien n'est jamais acquis. Défendre l'égalité, l'inclusion et la justice sociale n'est pas une option – c'est un engagement au cœur même de la mission publique.

Et non, inclusion et performance ne s'opposent pas. Des études comme celles de Roberson (2006) et Edmondson (2019) le montrent clairement :

Un environnement équitable et inclusif favorise la créativité, la motivation et la productivité.



Le saviez-vous ? La fatigue de se cacher

Pour certaines personnes, "rester discret" sur qui elles sont, n'est pas un choix, mais un automatisme. Cacher son accent, son orientation sexuelle, un handicap invisible, ses croyances religieuses, son trouble de santé mentale, ou même sa manière de raisonner différemment... c'est une gymnastique permanente. Cette autocensure impose un double effort : faire son travail, tout en veillant à ne pas trop dépasser le cadre. Cela signifie être en alerte constante, mesurer ses paroles, anticiper les malentendus, se surveiller dans les interactions. C'est éreintant.

Ce stress de devoir être un autre que soi, jour après jour, s'accumule. Il affecte la confiance, la concentration, le lien aux autres. On parle alors de charge mentale additionnelle, invisible, mais bien réelle. Et cette fatigue, trop souvent ignorée, peut mener à un décrochage professionnel, voire à de la souffrance psychique.

À l'inverse, un environnement psychologiquement sécurisant – où l'on peut être soi sans crainte d'être jugé-e – stimule l'engagement, l'apprentissage et la collaboration (Edmondson, 2019).

« *Ma neurodiversité n'est pas un obstacle, sauf quand je dois me cacher.* »

« *Je suis une personne autiste. Pendant des années, j'ai tenté de tout camoufler pour 'rentre dans le moule'. Mais dans une équipe où je peux exprimer mes besoins et adapter mon environnement, je donne le meilleur de moi-même. L'inclusion, ce n'est pas un traitement de faveur, c'est un socle de bien-être et de performance.* »

Ce témoignage d'un client du SPS fait écho à ce que nous constatons dans les milieux de travail : un climat inclusif protège la santé mentale et libère les talents.



La fonction publique

Et si on changeait de posture ?

Favoriser l'équité, c'est aussi reconnaître que nous ne partons pas tous du même point de départ. Un management équitable et inclusif, ce n'est pas niveler, c'est ajuster pour permettre à chacun d'atteindre son plein potentiel.

Créer le **sentiment d'appartenance**, c'est faire en sorte que chacun se sente légitime d'être là. Ce n'est pas seulement ouvrir la porte, c'est inviter à entrer, à s'exprimer, à contribuer.

En signant la *Charte de la Diversité Lëtzebuerg*, le ministère de la Fonction publique envoie un signal fort de son engagement à promouvoir l'inclusion, l'égalité des chances et la valorisation de toutes les différences. Le MFP et ses entités rattachées adoptent des pratiques concrètes pour prévenir les discriminations et créent un environnement de travail respectueux et ouvert. Cet engagement témoigne de la volonté du MFP de faire de la diversité une richesse collective et un levier de performance.

En conclusion

La diversité n'est pas seulement un défi à gérer. C'est une ressource à libérer. Et c'est à chacun de nous, à notre échelle, de créer un cadre dans lequel cette richesse peut s'exprimer. Pour l'intérêt commun. Pour le bien de nos équipes. Pour une Fonction publique à l'image de la société qu'elle sert : ouverte, plurielle, juste. Encourageons nos collègues à être réellement qui ils et elles sont au travail.

*« La diversité, c'est être invité à la fête.
L'inclusion, c'est être invité à danser. Et le sentiment d'appartenance ?
C'est danser comme si personne ne nous regardait. » Verna Myers*



La fonction publique

POUR ALLER PLUS LOIN

Amy Edmondson (2019), *The Fearless Organization*. Une étude de référence sur la sécurité psychologique au travail comme levier de performance collective.

Quinetta Roberson (2006), *Disentangling the Meanings of Diversity and Inclusion in Organizations, Group & Organization Management*, 31(2), 212–236.

Centre pour l'égalité du traitement CET.lu

Mission : Promouvoir, analyser et surveiller l'égalité de traitement entre toutes personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

ACTUALITÉ

[1^{re} Semaine de la Diversité au MFP & Friends 12-19 mai 2025](#)

sous le thème de

Ënnerscheeder erkennen, Ënnerscheeder respektéieren, Ënnerscheeder notzen!

(Reconnaître, respecter et valoriser les différences)

Charte de la Diversité

<https://www.chartediversite.lu/>

Délégué·e à l'égalité

<https://megadelegates.lu/>

Guide pratique <https://www.csl.lu>



Ces questions, et bien d'autres encore, sont explorées chaque mois dans les articles publiés par le Service psychosocial de la Fonction publique (SPS).

Chaque édition aborde des sujets variés et pertinents, afin de sensibiliser et d'informer l'ensemble du personnel sur des aspects essentiels qui impactent le bien-être psychologique au travail. Les articles sont entre autres accessibles depuis le Portail de la Fonction publique.



CONTACT

Service Psychosocial
10, Avenue John F. Kennedy
L-1855 Luxembourg

service-psychosocial@mfp.etat.lu

Tel. : 247-73100

www.fonction-publique.public.lu



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Fonction publique

Service psychosocial