



WEBINAR ANDRH
CLUB DES LABELLISES DIVERSITE
Egalité des chances et diversité: quel impact sur la performance sociale?

28 mars 2019

Objectifs du webinar

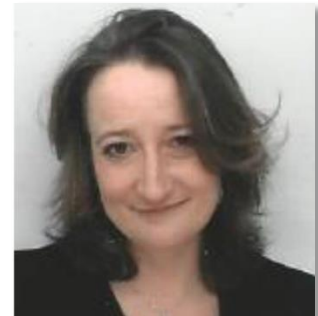


- ▶ Découvrir l'outil de mesure du climat diversité et l'impact de ce climat sur la performance sociale des entreprises
- ▶ Poser vos questions en direct

Les intervenantes



Aline CREPIN
directrice Pôle Public et Insertion,
Randstad France et animatrice de la
commission nationale « Diversité et
égalité des chances »



Gaelle CACHAT-ROSSET
Doctorante au sein de la Toulouse
Business School

Les actions de l'ANDRH en matière de diversité



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET
DIVERSITÉ

Commission
nationale dédiée



Webinars
réguliers



Animation du
club des labellisés



Livre blanc « Prévenir le harcèlement
sexuel en entreprise – Repères pour
les RH » présenté à l'Assemblée
Nationale le 29 janvier 2019

[A télécharger ici](#)



[DOC] WEBINAR "Prévenir le
sexisme en entreprise"

📅 23/10/2018



[DOC] WEBINAR "Index
#EgaPro F/H: premiers
résultats et premiers
enseignements"

📅 12/03/2019



[DOC] WEBINAR "Handicap &
emploi : les nouveaux
dispositifs
d'accompagnement"

📅 19/12/2018

Zoom sur l'Index d'égalité salariale F/H



Un groupe de travail pour tester l'Index

Information et mobilisation des adhérents

Travaux avec Sylvie Leyre aux côtés des partenaires sociaux

Mise en place de l'étude d'impact au sein d'entreprises volontaires

Organisation d'un retour d'expérience

#InfluenceRH

Des ressources disponibles sur votre espace adhérent

INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H



INDEX #ÉGALITÉPRO
Le tableur excel et le Q/R du ministère du Travail



OUTILS RH
La présentation de Sylvie Leyre pour les RH

[Lire la suite](#)

[Je télécharge](#)



[DOC] WEBINAR ANDRH
LE POINT SUR L'INDEX AVEC SYLVIE LEYRE ET LA DGT
[JE TÉLÉCHARGE !](#)

Un grand angle dans *Personnel*, la revue de l'ANDRH



Nouvelle formule

Sylvie Leyre Les inégalités de rémunérations femmes/hommes à l'Index

ENTRETIEN AVEC SYLVIE LEYRE, missionnée par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, pour concevoir l'Index emblématique du passage de l'obligation de moyen à l'obligation de résultat en termes d'égalité salariale.

personnel
La revue de l'ANDRH



[Retrouvez les actions de l'ANDRH en faveur de l'égalité professionnelle](#)

Impact du climat diversité dans les organisations

De nombreuses organisations, au-delà de leurs obligations, ont investi le sujet du management de la diversité, considérant l'avantage compétitif potentiel qu'il représente au sens

- du "*business case*" de la diversité*
- et de leur *responsabilité sociale et sociétale*

Cependant, le management de la diversité produit des *résultats aléatoires*

*« *Coûts et avantages de la diversité* » (Commission Européenne, 2003)

« *Le cas commercial en faveur de la diversité. Bonnes pratiques sur le lieu de travail.* » (Commission Européenne, 2005).

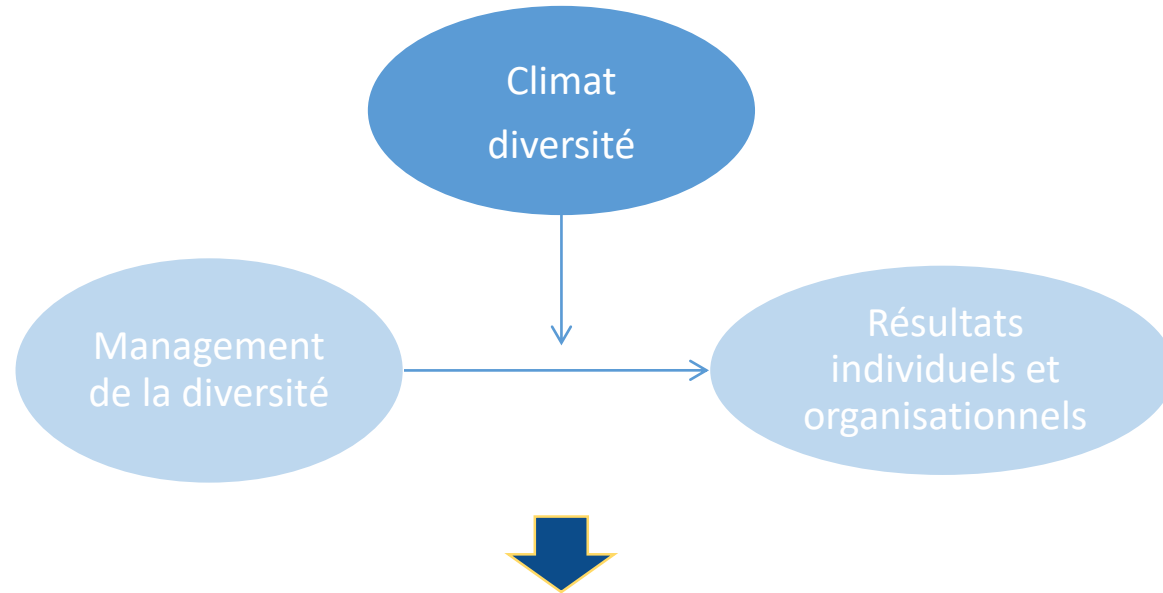
parfois positifs

innovation,
créativité,
un clientèle plus diversifiée,
amélioration de la prise de
décision

parfois négatifs

source de tensions et conflits
au sein des équipes,
difficultés de relations
interpersonnelles

L'importance avérée du climat diversité



Un climat diversité favorable est donc une condition clé pour que la diversité amène à la performance sociale

(Re)-définition du climat diversité



Un concept peu clair, qui nécessitait d'être reconceptualisé pour valider les résultats des études déjà réalisées**, et pour mieux avancer dans un management de la diversité positif pour les organisations et les salariés.



La perception partagée par les salariés

des intentions, programmes, attitudes et comportements

*favorables aux types de diversité pertinents dans le contexte
de l'organisation*

* Cachat-Rosset, G., Carillo, K., & Klarsfeld, A. (2017). Reconstructing the Concept of Diversity Climate—A Critical Review of Its Definition, Dimensions, and Operationalization. *European Management Review*.

** Chrobot-Mason and Aramovich (2013); McKay and Avery (2015); Dwertmann et al. (2016)

Les trois facettes du climat diversité



intention, programmes, attitudes et comportements



| Intention | Programmes | Pratiques |
|---|--|---|
| Le degré auquel une organisation affirme l'importance de la diversité | Le degré auquel une organisation met en place des politiques, processus, procédures pour développer la diversité | Le degré auquel les managers et employés manifestent des attitudes et comportements pro-diversité |

Comment mesurer le climat de diversité?

Echelle de mesure spécifique développée* :

| | # | 12 items |
|-------------------|---|--|
| Intention | 1 | La Direction est visiblement engagée en faveur de la diversité |
| | 2 | La Direction a l'intention d'avoir une main d'œuvre diverse |
| | 3 | ... |
| | 4 | ... |
| Programmes | 1 | Mon entreprise a mis en place des plans d'actions pour promouvoir la diversité |
| | 2 | ... |
| | 3 | Il y a des programmes qui s'adressent à des groupes sous-représentés |
| | 4 | ... |
| Pratiques | 1 | ... |
| | 2 | Les comportements discriminatoires sont découragés dans mon entreprise |
| | 3 | ... |
| | 4 | Les équipes de travail accueillent volontiers les salariés qui sont différents |



Existe en français
et en anglais

**validée scientifiquement auprès de plusieurs échantillons tests*

Ce que l'outil permet, ce qu'il ne permet pas



Un outil de mesure complémentaire

Au-delà des actions, la perception des salariés

Approche globale de la diversité

Lien avec la performance sociale de l'entreprise

Focus sur les leviers pour agir



Un outil de mesure complémentaire

Ne mesure pas les actions réalisées

Ne cible pas les résultats par critères de discrimination

N'est pas le seul vecteur pour expliquer la performance sociale

Quels bénéfices de la mesure du climat diversité?



Faire un état des lieux

Evaluer un « état 0 » avant d'initier une démarche de management de la diversité ou de lancer des plans d'actions



Identifier les leviers prioritaires sur lesquels agir

En fonction de la ou des facettes du climat plus ou moins bien perçues par les salariés



Mesurer l'efficacité des actions menées

Mesurer l'évolution de la perception du climat à des temps différents



Comparer les situations dans des sous-ensembles de l'organisation

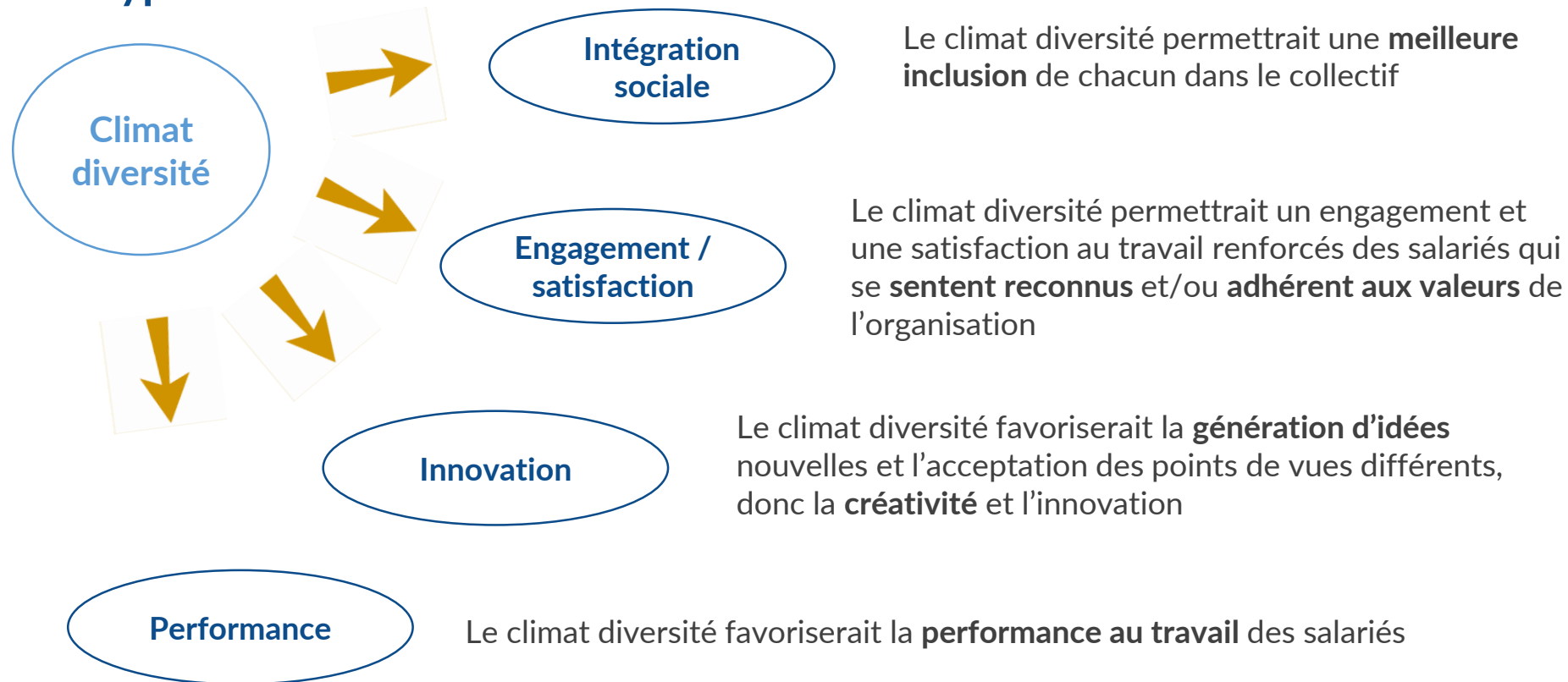
Comparer les perceptions à différents endroits de l'organisation (pays, sites, services...) pour cibler des actions adaptées aux contextes locaux

Quels sont les effets du climat diversité sur les comportements des salariés ?

Résultats préliminaires

Mesurer les impacts du climat diversité sur son « business case »

Les hypothèses



Tous les questionnaires utilisés sont scientifiquement validés afin de s'assurer de la fiabilité et représentativité des résultats.

Résultats préliminaires sur la performance sociale

Les résultats préliminaires sont basés sur 2 études représentant 251 salariés réparties dans 11 « unités » différentes.



1. Le climat diversité perçu serait *très positivement* lié à l'*intégration sociale* des salariés.



2. Les salariés qui perçoivent un climat diversité positif rapporteraient être *plus engagés* envers leur organisation que ceux qui ne partagent pas cette perception.

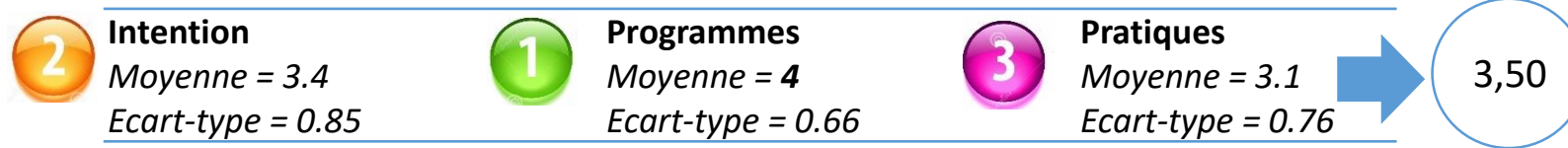


3. Les salariés qui perçoivent un climat diversité positif feraient preuve de *plus de comportements innovants*. *(résultat positif dans 1 étude sur 2)*

Résultats préliminaires

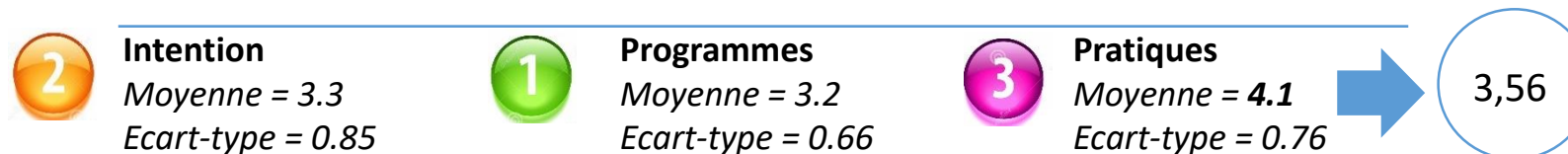
L'impact de la composition de 2 climats diversité positifs similaires

Dans la 1^{ère} étude, la perception de climat diversité est plus fortement expliquée par la perception de la dimension « programmes ».



→ Cette entreprise dispose d'un service Diversité depuis 10 ans et mène de nombreuses actions en faveur de différents publics.

Dans la 2^{nde} étude, la perception de climat diversité est plus fortement expliquée par la perception de la dimension « pratique ».



→ Cette entreprise n'a aucune structure ou affichage spécifique en faveur de la diversité. Ses salariés sont par contre d'origines sociales et culturelles très diverses.

Résultats préliminaires

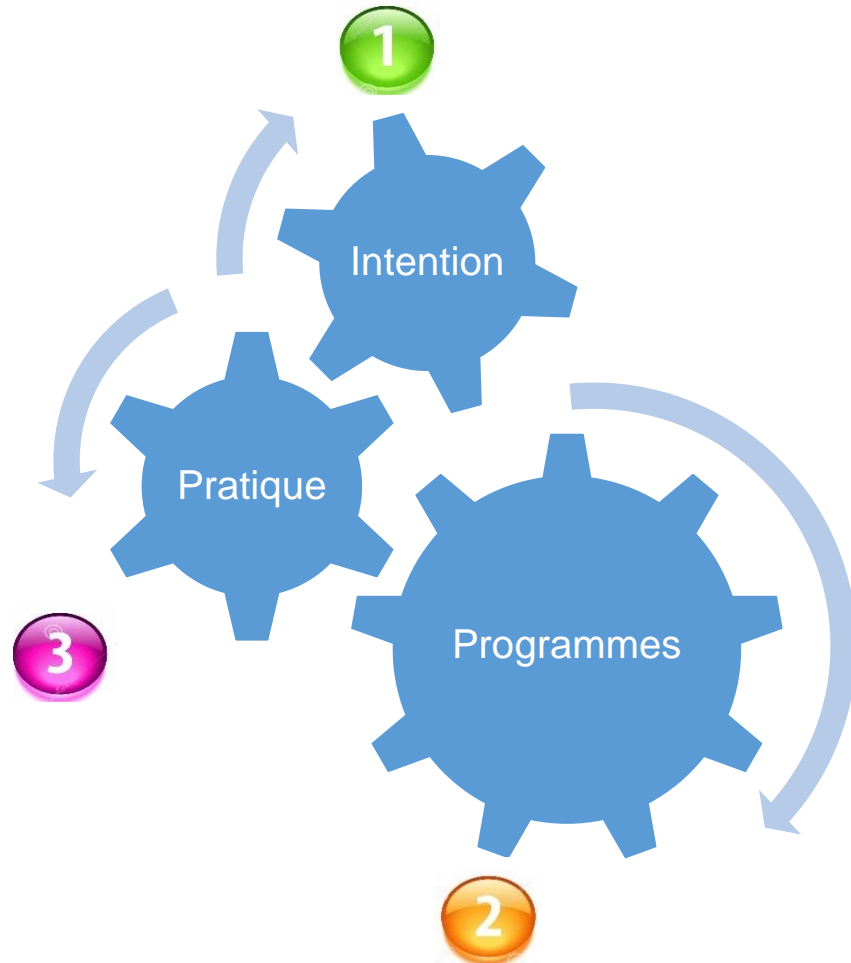
La perception des managers



Dans les 2 études, les managers perçoivent **un climat plus favorable** à la diversité que les non-managers.



Perspectives et implications



En fonction de la maturité des organisations vis-à-vis du management de la diversité, semble apparaître :

- une *taxonomie des « profils de climats diversité »* des organisations
- et un *cycle de vie*

Ces 2 hypothèses, si elles se confirment, donneront des indications concrètes et précises aux organisations pour développer de façon durable leur climat diversité perçu et ses effets positifs.

Comment bénéficier de cette étude?

Soyez pionnier en France!

3 étapes

Questionnaire

- Personnalisation thèmes
- Personnalisation filtres d'analyse (site / métier /...)

Réalisation

- 10 jours
- Envoi lien par mail : <https://fr.surveymonkey.com/r/nomentreprise>
- Environ 10 minutes
- Anonymat

Analyse & Résultats

- Analyse personnalisée en fonction des filtres choisis
- Rapport de synthèse personnalisé par société
- Sous 1 mois

Introduite comme...

Une action de l'organisation dans le cadre de sa politique du management de la diversité / RSE ou la participation à un **projet de recherche**

La questionnaire

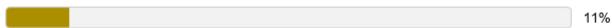
Bienvenue

Cette enquête aborde plusieurs thématiques telles que la performance, la satisfaction, l'engagement, l'innovation, l'intégration et la diversité.


Il n'y a ni bonne ni mauvaise réponse. Pensez seulement à votre situation au sein de votre entreprise, et répondez spontanément sans jugement de valeur personnel.

Votre réponse est complètement anonyme et confidentielle. Les réponses seront compilées et analysées collectivement par un cabinet externe.

Merci d'avance de prendre quelques minutes pour répondre à ce questionnaire. Votre participation nous est précieuse.



Suiv.

Optimisé par
 SurveyMonkey

Voyez comme il est facile de [créer un sondage](#).

Cette première partie concerne l'intégration et la diversité au sein de l'entreprise.

Merci de lire attentivement les affirmations suivantes et de répondre selon votre point de vue personnel.

*** Je me sens comme un «étranger(e)» dans mon entreprise**

Pas du tout d'accord Pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord

*** Les personnes avec lesquelles je travaille me respectent**

Pas du tout d'accord Pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord

*** Je me sens à l'aise avec mes collègues**

Pas du tout d'accord Pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord

*** J'ai le sentiment d'être une partie prenante dans mon entreprise**

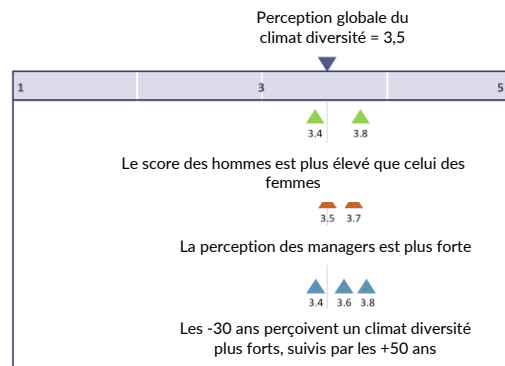
Pas du tout d'accord Pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord

*** Je ne me sens pas inclus(e) dans cette entreprise**

Pas du tout d'accord Pas d'accord Ni d'accord ni pas d'accord D'accord Tout à fait d'accord

Exemples de résultats

UNE SOCIÉTÉ INDUSTRIELLE



54% de l'intégration sociale est expliquée par la perception de climat diversité



38% de la perception d'un climat pro-innovation est expliquée par la perception de climat diversité

UNE SOCIÉTÉ HÔTELIÈRE



Pour aller plus loin



Gaelle CACHAT-ROSSET
Doctorante au sein de la Toulouse
Business School

gcachat-rosset@inovativo.fr

06 20 35 56 62



Article publié :

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/emre.121>

33

Questions



A vos agendas pour vos prochains webinars !



Suivez également toute l'actualité de l'ANDRH sur www.andrh.fr



Et dans *Personnel*, la revue de l'ANDRH !



WEBINAR "LES ESSENTIELS DE L'ÉPARGNE SALARIALE POUR LES RH"

🕒 12:00 - 12:45 / 📍 De votre ordinateur et par téléphone

Pour tout savoir sur les dispositifs d'épargne salariale et faire le point sur les mesures de la réforme #PACTE* en matière d'épargne salariale, inscrivez-vous à notre we...

[Je m'inscris](#) [En savoir plus](#)



WEBINAR "HARCÈLEMENT SEXUEL EN ENTREPRISE: QUEL RÔLE POUR LES DRH?"

🕒 12:00 - 13:00 / 📍 De votre ordinateur et par téléphone

Une femme sur trois a déjà été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. Comment prévenir ce phénomène endémique dans l'entrepr...

[Je m'inscris](#) [En savoir plus](#)



GROUPE DE TRAVAIL FLASH "RÉFORMES ET HANDICAP"

🕒 10:15 - 11:45 / 📍 Par téléphone

Participez au groupe de travail flash "Réformes et Handicap" Avec Florence GELOT, conseillère Emploi - Ressources auprès de Sophie Cluzel, Secrétaire d'État chargée des Pe...

[Je m'inscris](#) [En savoir plus](#)