

Le management de la diversité en pratiques

Frédérique POGGI
Directrice Diversité Groupe



25 août 2011

Sommaire

Introduction	03
Quel business case pour votre entreprise?	04
Différents points d'entrée	05
La définition de la diversité	06
Les enjeux de la diversité	07
Accor	
La diversité chez Accor : Etapes clés	07
La Charte Internationale de la diversité Groupe	08
Les priorités Accor	09
Le déploiement dans les pays	10
La mesure de la diversité	11
Les chiffres Clés	12
La mesure du handicap	13
Actions proactives	
Accompagnement de la politique diversité	14
Synthèse	15
Questions	16



Introduction



Quel business case pour votre entreprise?



LA SUISSE

4 langues officielles

2 religions majeures

26 cantons souverains

140.000 immigrants en 2009

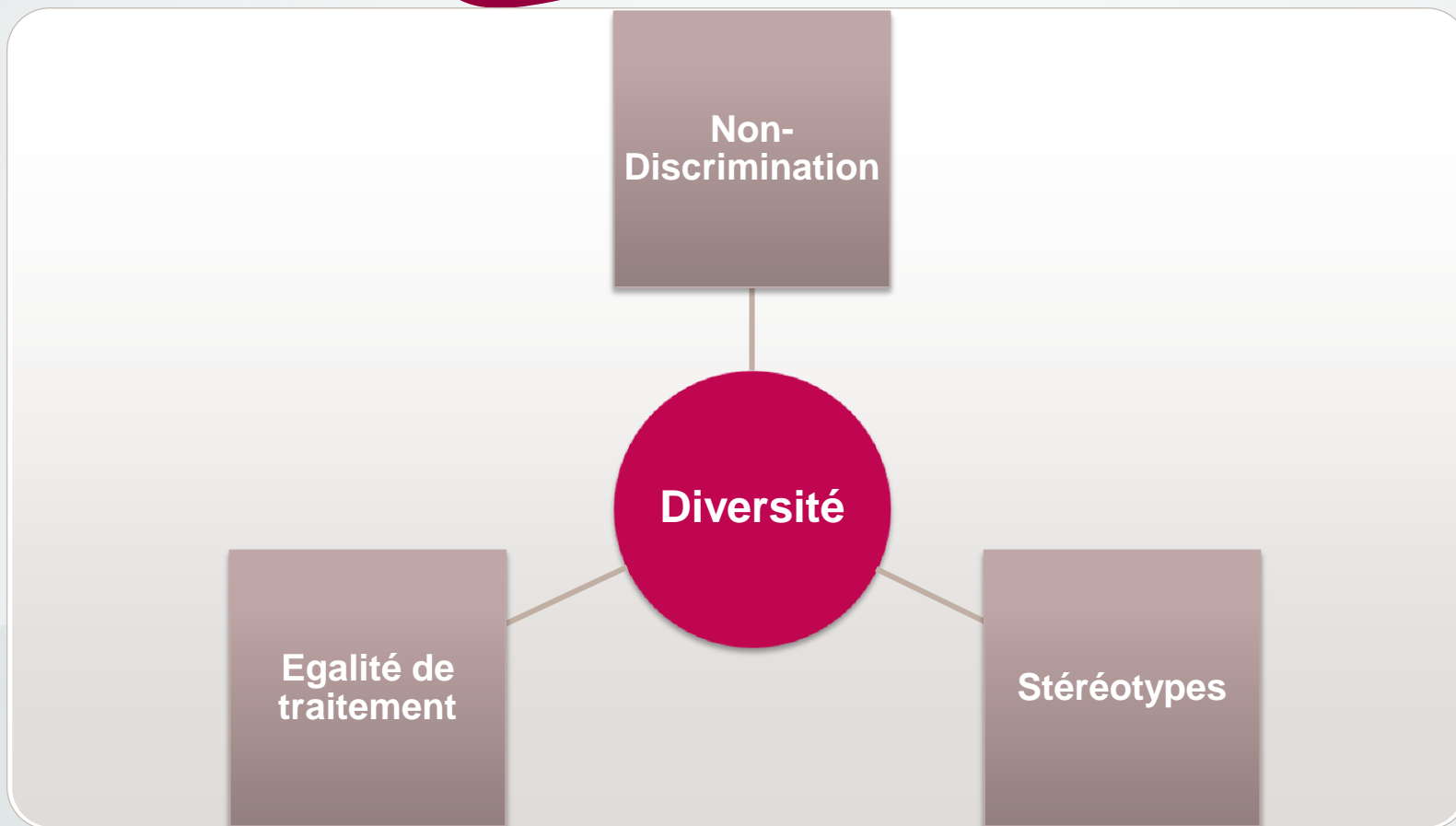
MAIS...

68% du top 500 des entreprises Suisse ne mesurent pas la diversité*

80% de ces entreprises ne forment pas leurs employés au management de la diversité*

* Filler, E., R. Liebig, M. Fengler-Veith and K. Varan (2006). *Diversity in Switzerland, a study of the TOP 500 companies*. Chigao, Heidrick and Struggles.

Différents points d'entrée



La définition de la diversité

Selon Accor



De la Non-Discrimination ...

Caractère de ce qui est varié, divers. Appliquée à l'entreprise, désigne la **variété de profils humains** qui peuvent exister en son sein (*origine de pays, de région, de quartier, patronymique, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes, etc...La liste n'est pas exhaustive*).

Son application au management conduit à une approche **centrée sur l'individu**, de reconnaissance et de **valorisation des différences individuelles** comme **atouts pour la performance de l'entreprise**.

En termes d'organisation, la diversité influence l'ensemble des procédures et des processus de l'entreprise pour mettre en œuvre **l'égalité de traitement** et la **prévention des discriminations**.

...à la diversité



Les Enjeux de la diversité

Attractivité employeur

Responsabilité sociale

**Contribuer au
développement
et à la
performance
de l'entreprise**

Diversité de nos clients

Réputation

La diversité chez Accor

Etapes Clés

Aujourd'hui
Déploiement de la Charte

2010
Charte Internationale de la
diversité Groupe

2008
Création du poste

2007
Accord Diversité France

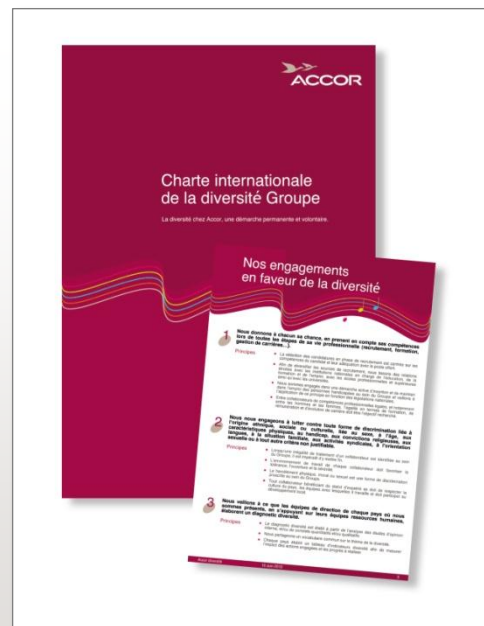
2006 à 2007
Diagnostic IMS France

2004
Signature Charte Diversité
France

La Charte Internationale de la Diversité Groupe

Charte Internationale de la diversité Groupe

- Définie par un groupe de travail international
 - La Charte présente les 7 engagements du Groupe pour la diversité
 - La Charte est le socle de la politique diversité Groupe
 - Traduite en 14 langues
- Disponible sur l'intranet diversité



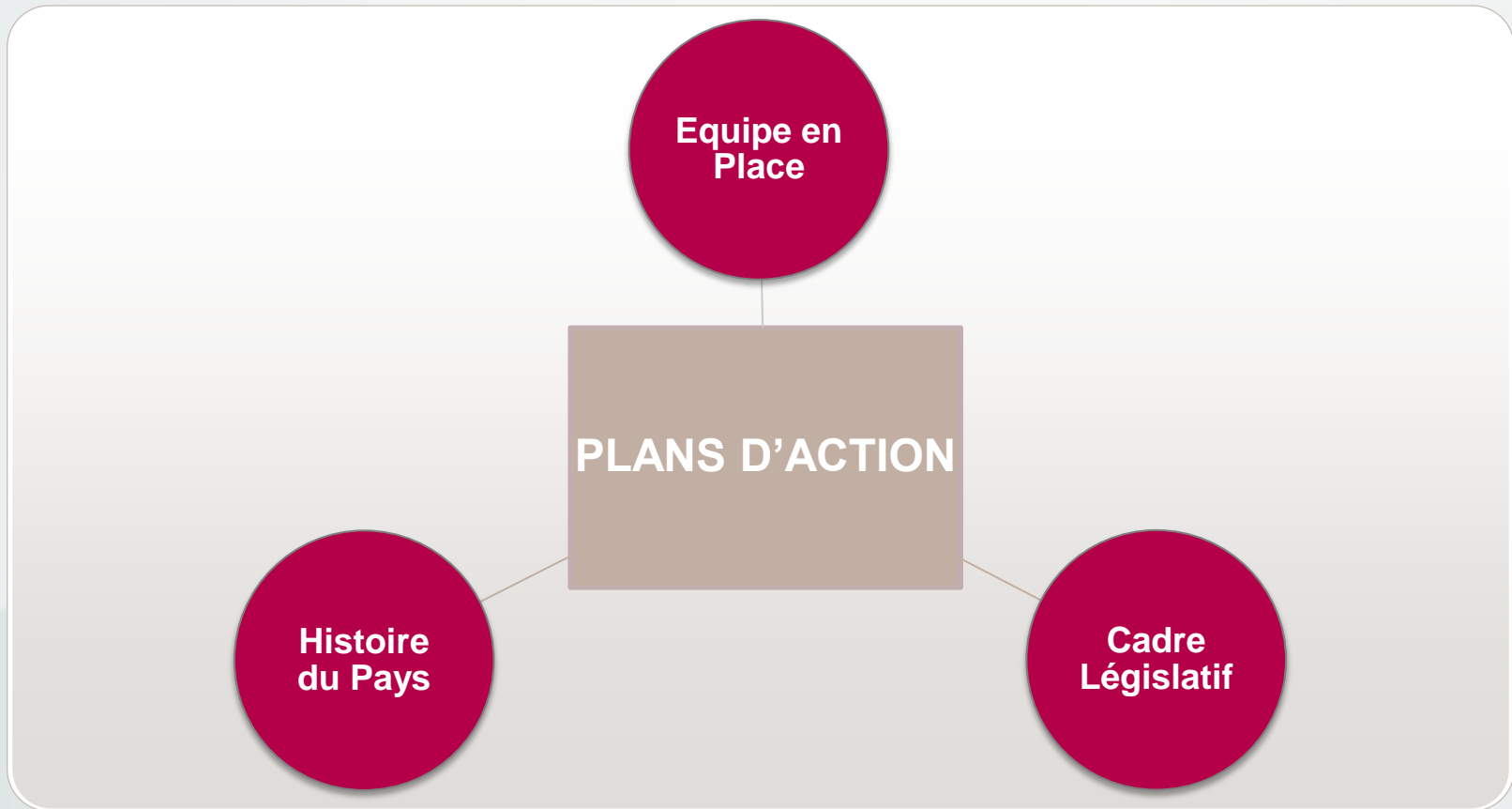
PDF : [Charte Internationale de la diversité Groupe.pdf](#)

Les priorités Accor

4 priorités Groupe

- 1 La diversité des origines
- 2 L'égalité professionnelle Femmes/Hommes
- 3 Le handicap
- 4 La diversité des âges

Déploiement dans les pays



La mesure de la diversité et de la non-discrimination

L'exemple du Groupe Accor

Diversité des Origines

Nationalité

Double nationalité

Egalité professionnelle Femmes/Hommes

Répartition des Femmes et des Hommes

Diversité des Ages

Répartition des âges

Les populations ciblées:

336 Membres d'un comité de direction

- Région
- Pays
- Marque etc.

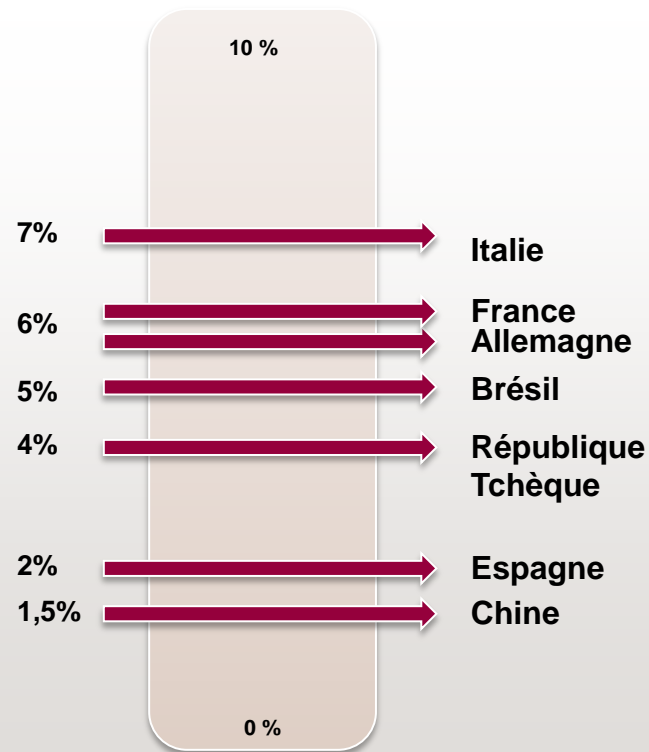
115 Directeurs des Opérations

2255 Directeurs d'Hôtels

Chiffres au 30 juin 2011

La mesure du handicap dans le monde

Quelques obligations légales d'emploi des personnes présentant un handicap :



Accompagnement de la politique diversité

Quelques exemples

Macro

« Road Show » des comités de direction

CV anonyme

Synthèse des Indicateurs à Denis Hennequin, CEO

Orientation de la politique Diversité : Objectifs

Micro

Pilotage via les indicateurs diversité

Kit de déploiement et Autodiagnostic pour les hôtels

E-learning et Formation des Directeurs d'hôtels

MERCI DE VOTRE ATTENTION

Avez-vous des questions?

