

Unil

UNIL | Université de Lausanne



Atelier: La gestion de la diversité

4ème congrès HR sections romandes

Joerg Dietz, HEC Lausanne

LA GESTION DE LA DIVERSITÉ VUE COMME LA GESTION DE LA PERFORMANCE

L'objectif de la gestion de la diversité

Les mêmes opportunités

Les membres qualifiés des exogroupes (p.ex. femmes) peuvent ainsi délivrer tous leurs potentiels de performance tout comme les membres qualifiés des endogroupes (p.ex. hommes).

Ce qui ne signifie pas une représentation égalitaire

Le profil démographique d'une société doit représenter le profil de la ville dans laquelle elle se situe.

Gestion de la Performance: L'exemple des Femmes

<u>Recrutement</u> Souvent les femmes sont qualifiées, mais elles ne proposent pas leurs candidatures	<u>Sélection</u> On doit sélectionner le personnel sur la base de la performance	<u>Evaluation</u> Il y a des préjugés qui déforment les évaluations	<u>Promotion</u> On doit promouvoir les candidats les plus qualifiés
<p>Stratégie:</p> <ul style="list-style-type: none">• Corriger ce déséquilibre• Recherche proactive de candidats féminins <p>• Traitement special</p>	<p>Stratégie:</p> <ul style="list-style-type: none">• Performance, performance, performance <p>• Méritocratie</p>	<p>Stratégie:</p> <ul style="list-style-type: none">• Compenser ces préjugés• Un équipe d'évaluateurs mixtes• Combinaison du comportement et des résultats• La nouvelle égalité de traitement	<p>Stratégie:</p> <ul style="list-style-type: none">• Performance, performance, performance <p>• Méritocratie</p>

Conclusion

- Comprendre l'objectif de la gestion de la diversité: performance
- Evaluer vos pratiques RH: Permettent-elles aux employés et employées de délivrer tous leurs potentiels de performance?
- Choisir l'approche appropriée afin de promouvoir la performance dans chaque pratique (p. ex., recrutement: traitement spécial, sélection: méritocratie)

Atelier

La gestion de la diversité Difficultés et solutions



Quels ingrédients ?

La non
discrimination

L'égalité de
traitement

La diversité

L'entreprise
inclusive

La
discrimination
positive

L'action
positive

Être moteur de la diversité dans son entreprise

Amorçage du changement

- **Le sujet doit être porté par le management**

Accompagner le changement

- **Trouver le bon ton**
- **Ne rien prendre pour soi**

Etre préparé à un travail sur le long terme

- **Se faire aider**
- **Faire partie d'un réseau**

Définir sa politique diversité

Une politique diversité commence par un état des lieux

Quantitatif



**La mesure de la diversité
aux postes clés**

Qualitatif



**Les représentations des
acteurs en place**

Les solutions pratiques à mettre en place en faveur de la diversité

Objectifs

- ↻ Créer une entreprise inclusive
- ↻ Assurer l'égalité des chances
- ↻ Assurer l'égalité de traitement à chaque étape de process RH

Quels sont les moyens possibles ?

Quels sont les solutions pratiques ?

Quel business case?

Cas Pratique

ORIGINES

EGALITE H/F

HANDICAP

AGES

Quels leviers RH ?

Vous disposez des 20 prochaines minutes pour identifier des leviers RH et des pistes de solutions à ce cas pratique.

Les solutions pratiques à mettre en place en faveur de la diversité

Objectifs

Créer une entreprise inclusive

Assurer l'égalité des chances

Assurer l'égalité de traitement à chaque étape de process RH

Actions

Stéréotypes dans l'entreprise?

Action positive?

Sécuriser les processus RH?

Solutions

Sensibilisation des équipes

Définition des objectifs et mesures fréquentes

Formation des managers et définition des outils RH.

**Merci de votre attention et de
votre participation**

Frédérique POGGI
Directrice Diversité Groupe