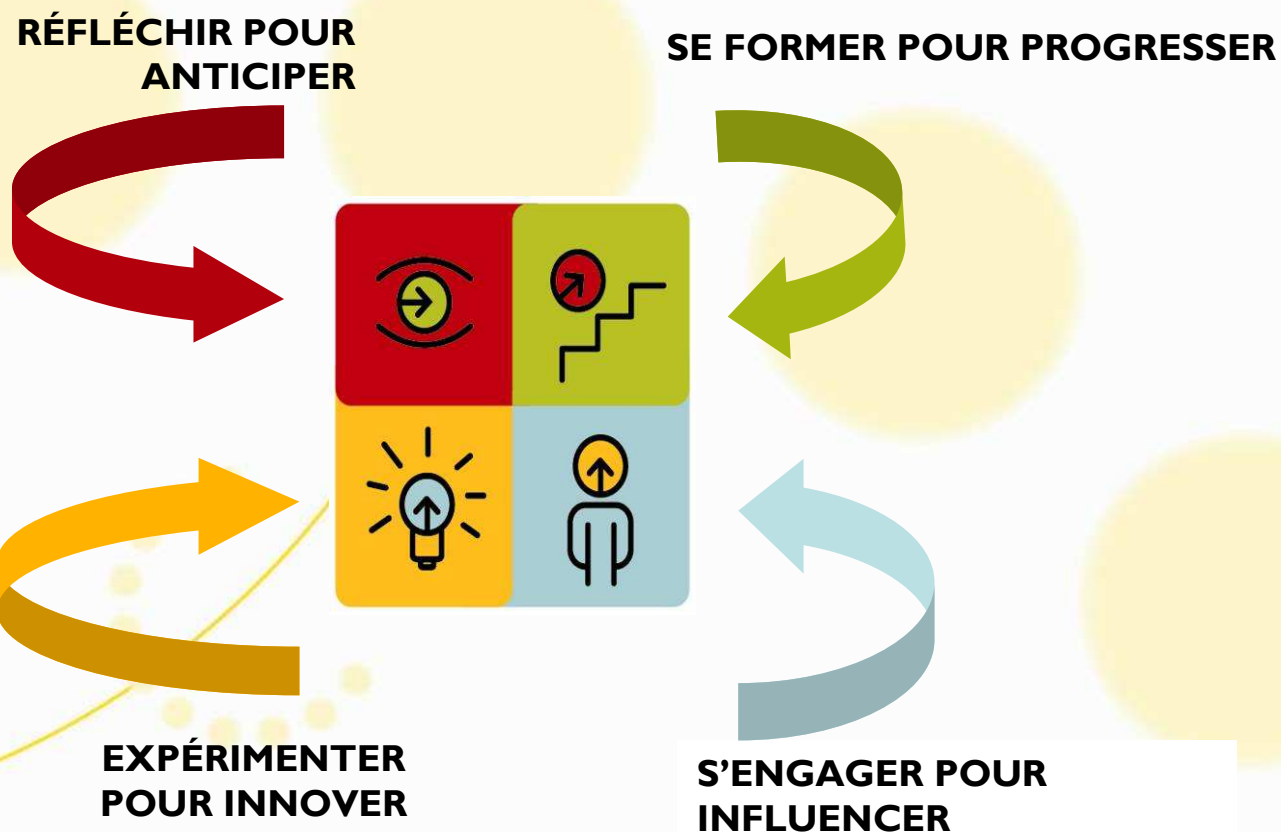
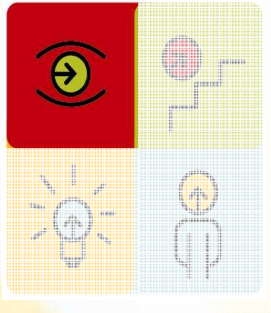


Faire de la diversité un levier de performance globale



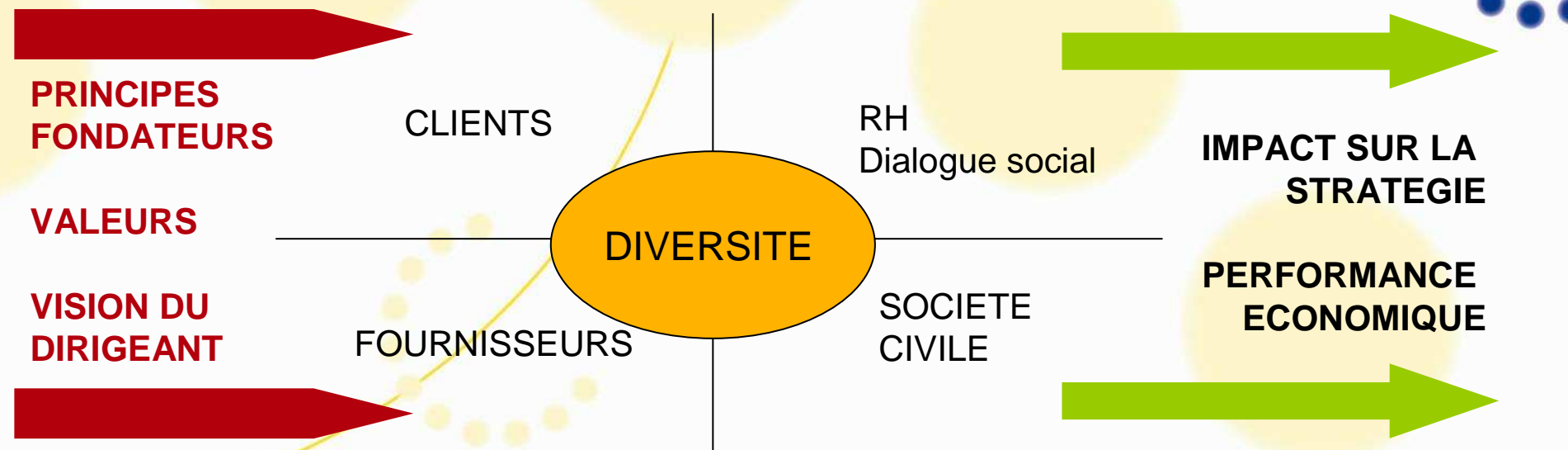
Pour entreprendre, oser la différence





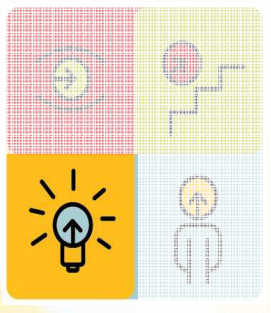
Réfléchir pour anticiper

2 ans de travail au sein d'un Comité de Pilotage National
Analyse / benchmarking / production d'outils



DU MANAGEMENT DE LA DIVERSITE A LA PERFORMANCE GLOBALE





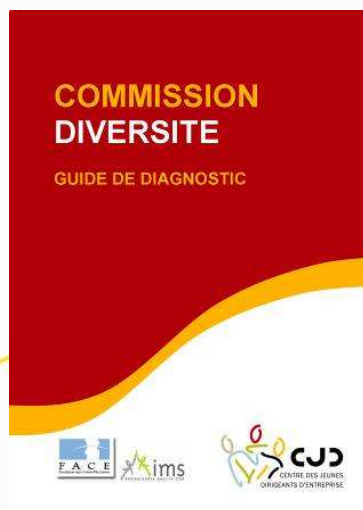
Expérimentation pour innover

Outils proposés

- ➔ Des commissions des 10 dirigeants
- ➔ Deux Guides d'auto diagnostic selon le niveau de réflexion de l'entreprise et sa taille (guide complet ou simplifié)

Résultats :

- ➔ 12 commissions soit une centaine d'entreprises qui expérimentent



III - MANAGEMENT
Management : on entend par manager, toute personne ayant une fonction d'encadrement ou une responsabilité d'un domaine de l'entreprise (E : Ressources Humaines, Responsable Qualité, etc.)

INFORMATION

	Diversité : important	Egalité : moins important	Mixité : satisfaisant	Mixité : moins satisfaisant
24. Pensez-vous nécessaire d'expliquer à vos managers (compu de la diversité dans le cadre des activités commerciales et de la relation client ?				
	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non			

Commentaires :

FORMATION

	Diversité : important	Egalité : moins important	Mixité : satisfaisant	Mixité : moins satisfaisant
25. Pensez-vous nécessaire de former les managers afin qu'ils soient capable de gérer la diversité au quotidien ?				
	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non			

Si oui, sur quels types de formation :

MISE EN SITUATION

	Diversité : important	Egalité : moins important	Mixité : satisfaisant	Mixité : moins satisfaisant
26. Pensez-vous que vos managers puissent être force de proposition et en situation d'autonomie pour manager la diversité ?				
	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non			
26 b. La diversité fait-elle partie de leur évaluation ?				
	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non			

Commentaires :

SYNTHESE «CLIENTS»

Maintenant que le questionnaire de la partie « client » a été rempli et que tu as identifié les enjeux les plus importants et les enjeux les moins importants, tu peux les reporter dans le tableau de synthèse ci-dessous.

En classant l'importance des enjeux avec ton évaluation du niveau de pratique, tu vas ainsi visualiser les points sensibles sur lesquels agir pour progresser vers la performance globale.

Il peut être aussi intéressant de noter les enjeux que tu juges moins importants afin de se rendre compte si la répartition en temps, énergie et moyen dans l'entreprise est bien cohérente avec ton évaluation de l'importance de ces enjeux.

Tu disposes d'une grille pour la partie évaluation, une grille pour la partie pratique et pour des collaborateurs, si tu as décidé de soumettre également ce questionnaire et une grille pour organiser ces deux évaluations.

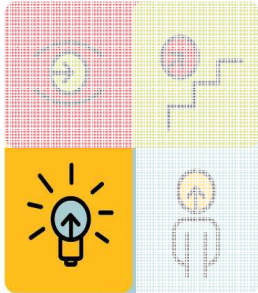
Evaluation par le dirigeant
Visualisation de votre évaluation et identification des points d'amélioration

	Diversité : important	Egalité : moins important	Mixité : satisfaisant	Mixité : moins satisfaisant
Enjeux les plus importants				
Enjeux les moins importants				

Les points les plus sensibles

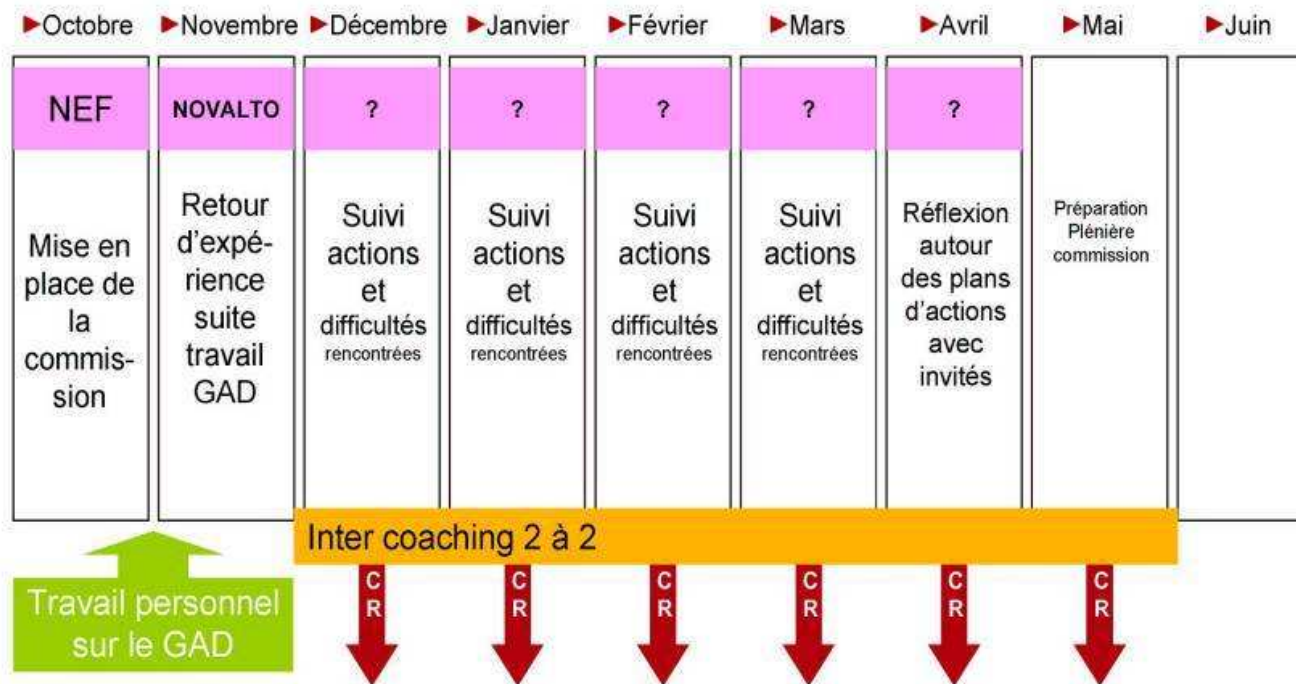
Notes dans ce tableau complètent des réponses ou les notes-clés des questionnaires.

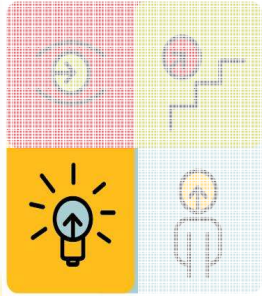




Fonctionnement de la commission de Grenoble

Organisation des séances de travail





Changement des représentations des participants

La question de la diversité n'était pas d'actualité avant la commission

- Me poser systématiquement la question de la diversité à chaque recrutement
- Sortir des préjugés (l'accueil du client est bon et nous avons perdu très peu d'affaires)
- Sortir des logiques de causalité (ça n'a pas posé problème car ce sont des arabes ou des femmes)
 - Sortie de la tendance au clonage

Des changements de pratique

- Aborder la diversité de façon plus analytique et formalisée plutôt que de manière instinctive et comme une valeur

Une prise de conscience d'une diversité non homogène

- discrimination par postes

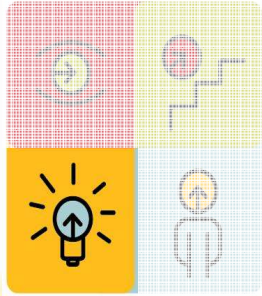
L'idée d'utiliser la diversité comme levier pour faciliter la fusion de mes deux entreprises

(dont une à culture américaine)

La nécessité d'un juste dosage

- Sortir du cadre humaniste et généreux : besoin de compétences + compétences disponibles





Résultats de la commission (exemples 1/2)

Amélioration de la performance économique

- Un commercial togolais (ex stagiaire) multiplie par 4 les ventes et devient DG
- Un salarié algérien nommé directeur chez Monsieur Store VOIRON (zone de chalandise difficile) augmente de 75% le CA en un an
- Accès de femmes en production et au Comité de Direction dans une entreprise masculine

Amélioration des relations avec les clients / fournisseurs / salariés

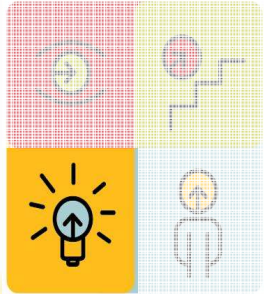
- Intégration différenciatrice dans les réponses aux appels d'offres
- Sécurisation de clients et de salariés : client ou salarié avec un conjoint d'origine étrangère

Amélioration des processus RH et minoration du risque réglementaire

- Mise en place des CV anonyme sur les deux prochains recrutements
- Refonte des processus RH avec élimination des critères illicites

Dans un cas, le directeur de production avait spécifié de manière écrite l'interdiction de recrutement de personnes d'origine étrangère = risque 45 K€ et 3 ans d'emprisonnement





Résultats de la commission (exemples 2/2)

Amélioration de la performance sociale

- Prise de conscience par l'équipe / reconnaissance de la diversité dans le recrutement
 - Intégration facilitée car le dirigeant donne sa chance

Déculpabilisation

- Licenciement suite à un vol de la part malgré les accusations de racisme

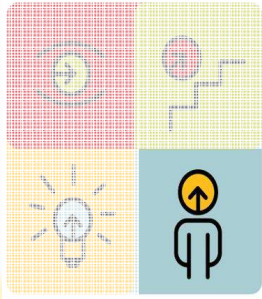
Entreprise élargie

- Passage à une entreprise élargie en appui avec une structure « concurrente »





S'engager pour influencer



Des publications (rapport en cours) diffusés aux élus locaux par les Présidents de section du CJD

Un dialogue régulier avec Azouz BEGAG : Ministre de l'Égalité des Chances

Des partenariats :

- ➔ AFIJ (Agence Française Intégration Jeunes)
- ➔ FACE (Fondation Agir contre l'Exclusion)
- ➔ Institut Montaigne (Charte de la Diversité)
- ➔ IMS (Institut du Mécénat de la Solidarité)
- ➔ Commission Fauroux (Assemblée nationale)

