

OUTIL 3 : DIVERSImètre : QUESTIONNAIRE AXÉ SUR LA STRATÉGIE, LE LEADERSHIP ET LA CULTURE ORGANISATIONNELLE

Le DIVERSImètre est un questionnaire de diagnostic basé sur l'auto-évaluation et axé sur la stratégie, le leadership et la culture organisationnelle.

Il permet à l'organisation :

- *de s'auto-évaluer en matière de gestion de la diversité culturelle*
- *d'effectuer une lecture juste de sa situation actuelle*
- *de déterminer les zones d'amélioration à privilégier.*

Les items sont répartis en 6 thèmes :

- stratégie et leadership
- culture organisationnelle
- compétence interculturelle
- processus de recrutement, de présélection et de sélection
- accueil et intégration
- maintien en emploi.

Instructions

Pour chacun des items, cochez 1, 2, 3 ou 4.

Echelle utilisée :

- 1 = pas du tout
- 2 = dans une faible mesure
- 3 = dans une grande mesure
- 4 = totalement

- Une cote de 1 ou 2 indique plusieurs points à améliorer quant aux approches ou à leur application.
- Une cote de 3 ou 4 indique plusieurs points forts quant aux approches ou à leur application.

Afin de pouvoir échanger sur le sujet avec vos collègues, prenez des notes sur ce qui justifie votre cote. Appuyez-vous sur des données factuelles.

Le questionnaire peut être utilisé dans le cadre d'une enquête plus large en étant soumis à plusieurs collègues de manière aléatoire et/ou à des dirigeants de service.

Analyse des résultats

Une fois le questionnaire rempli, compilez chacune des sections et additionnez pour obtenir le total sur 20 points.

- Une note de 5 à 10 indique une approche et une mise en pratique insuffisantes.
- Une note de 10 à 15 indique une approche et une mise en pratique satisfaisantes.
- Une note de 15 à 20 indique une approche et une mise en pratique excellentes.



Remarques

- Ce questionnaire est extrait d'un guide développé au Québec. Il est, à l'origine, axé plus spécifiquement sur l'interculturalité. Certains termes propres au contexte québécois (minorités visibles, immigrants) ont été remplacés par des termes plus adaptés au contexte belge.
- Vous pouvez également vous réévaluer de 6 à 12 mois plus tard, en vue de prendre la mesure des progrès accomplis.
- Vous pouvez adapter les questions selon les spécificités éventuelles de votre organisation.

Le DIVERSImètre

Stratégie et leadership

Notre organisation reconnaît les différences et les besoins individuels.	1	2	3	4
Notre organisation a intégré la diversité dans sa stratégie.	1	2	3	4
Notre organisation a mis au point des pratiques favorables à l'intégration des collaborateurs issus de divers horizons.	1	2	3	4
Notre organisation se soucie du respect du droit à l'égalité.	1	2	3	4
Notre organisation offre à toute personne des chances égales, fondées sur les compétences.	1	2	3	4

Total /20

Culture organisationnelle

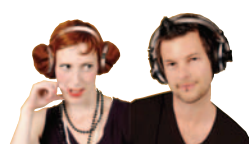
Nos responsables sont à l'aise avec le fait d'avoir des équipes "diversifiées".	1	2	3	4
Nos responsables voient la présence de collaborateurs issus de divers horizons comme un atout à la progression de l'organisation.	1	2	3	4
Nos responsables croient que la diversité donne un avantage concurrentiel et augmente la productivité.	1	2	3	4
Nos responsables sont favorables à ce que l'organisation constitue un effectif représentatif de la diversité du marché de l'emploi.	1	2	3	4
Nos responsables privilégient un milieu de travail inclusif où il est important de repérer et d'éliminer les obstacles à l'intégration des nouveaux collaborateurs issus de tous horizons.	1	2	3	4

Total /20

Compétence interculturelle

L'organisation s'est intéressée à faire preuve d'une meilleure compréhension de la gestion de la diversité et des différences.	1	2	3	4
L'organisation s'est intéressée à intégrer des compétences interculturelles parmi les compétences de base essentielles à l'atteinte de ses objectifs.	1	2	3	4
L'organisation a préparé un plan de développement des compétences interculturelles.	1	2	3	4
L'organisation organise des séances d'information, de sensibilisation, de formation sur mesure pour les cadres et l'ensemble du personnel, afin de mieux connaître, démystifier et gérer la diversité interculturelle.	1	2	3	4
L'organisation s'est donnée un savoir-faire en matière de résolution des conflits dans un contexte interculturel.	1	2	3	4

Total /20



Processus de recrutement, de présélection et de sélection

La diffusion des offres d'emploi cible les lieux fréquentés par les groupes sous-représentés au sein de l'organisation.	1	2	3	4
Les offres d'emploi font référence à l'intérêt que l'organisation porte à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité,...).	1	2	3	4
Les formulaires de demande d'emploi, le tri des curriculum vitæ, les entrevues et la procédure de présélection respectent le principe de non-discrimination. Ils sont exempts de discrimination.	1	2	3	4
Avant l'entrevue, les candidats et les candidates reçoivent de l'information à propos du mode de sélection: forme d'entrevue, utilisation du test psychométrique, culture d'organisation, compétences spécifiques recherchées, traitement des équivalences,...	1	2	3	4
L'organisation s'assure de supprimer les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui comporteraient des biais.	1	2	3	4

Total /20

Accueil et intégration

Toutes les personnes nouvellement employées bénéficient d'un programme d'accueil et d'orientation qui met en évidence l'importance accordée à la gestion de la diversité.	1	2	3	4
L'organisation accorde aux nouveaux collaborateurs des aménagements du poste ou de l'environnement de travail si nécessaire.	1	2	3	4
Pour que l'intégration soit optimale, les équipes qui reçoivent les personnes nouvellement employées sont soutenues non seulement pour faciliter et adapter la formation à la tâche, mais également reçoivent une formation de sensibilisation à la diversité, à la communication efficace, à la prévention de la discrimination et du harcèlement.	1	2	3	4
L'organisation rend disponibles des cours de français ou de néerlandais pour faciliter l'intégration et la communication.	1	2	3	4
L'organisation dispose d'un programme de soutien ou de mentorat pour aider les membres du personnel à progresser dans leur processus de développement des compétences.	1	2	3	4

Total /20

Maintien en emploi

Tous les responsables reçoivent une formation en leadership et en communication dans un contexte de diversité.	1	2	3	4
Tout le personnel bénéficie d'une évaluation et d'un feedback constructif. Les évaluations sont équitables et exemptes de biais discriminatoires.	1	2	3	4
L'organisation a incorporé la dimension de la diversité dans son approche de promotion. Les promotions sont transparentes et respectent l'égalité des chances.	1	2	3	4
L'organisation promeut la diversité en organisant des activités de sensibilisation pour tout le personnel.	1	2	3	4
Les responsables sont formés à la notion de diversité, de non-discrimination, d'aménagement raisonnable, en comprennent l'étendue, se questionnent sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination.	1	2	3	4

Total /20

Source : inspiré du *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*.
 Emploi-Québec, Bibliothèque nationale du Québec (Québec), 2005.

