Le Balado du RDÉE - Épisode 2

La diversité dans le monde du travail – au-delà des clichés

Un balado de Jean-François Bertholet & Alexandre Rousseau, exclusif aux membres du RDÉE

Peu importe la sphère de la société dans laquelle on s'immisce, l'idée de favoriser une plus grande diversité représente une avenue prometteuse vers le succès. Les bénéfices de mettre en relation et en collaboration des idées ou des individus qui se distinguent les uns des autres sont nombreux, immenses et scientifiquement prouvés. Mais si reconnaitre ce fait est un premier pas vers la réussite, il reste aussi à réfléchir aux meilleures approches pour stimuler cette diversité et en tirer profit de manière optimale pour tous et toutes.

Qu'est-ce que la diversité

- ✓ La diversité va au-delà de caractéristiques telles que l'âge, la race, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap physique, l'héritage culturel, la nationalité et d'autres facteurs qui viennent généralement à l'esprit. Il s'agit bien plus que les différences visibles entre les personnes. (source : Robert Half, 2022)

- ✓ Les types de diversité de profondeur:
    - Émotive
    - Cognitive
    - Personnalité
    - Types d'intelligences
    - Domaine d'études

*Pour en apprendre plus : Bell, S. T., Villado, A. J., Lukasik, M. A., Belau, L., & Briggs, A. L. (2011). Getting Specific about Demographic Diversity Variable and Team Performance Relationships: A Meta-Analysis. Journal of Management, 37(3), 709–743. https://doi.org/10.1177/0149206310365001

Les bénéfices de la diversité

- ✓ **Profitabilité accrue** : plus les entreprises sont diversifiées, plus elles performent par rapport aux entreprises non diversifiés, en termes de profitabilité/performance financière.
- ✓ Plus la diversité est élevée, plus les probabilités de performance financière supérieure sont élevées. (Source : Diversity wins: How inclusion matters, Mckinsey, 2020)
- ✓ **Innovation & créativité plus grandes**: la diversité diminue le phénomène de « pensée commune », crée une intelligence sociale augmentée, notamment par le fait que les équipes diversifiées sont plus susceptibles de réexaminer constamment les faits et de rester objectives. Les résultats d'une étude ont révélé que les entreprises dirigées par des équipes de direction culturellement diverses étaient plus susceptibles de développer de nouveaux produits que celles ayant un leadership homogène.

L'importance de l'inclusion

- ✓ La diversité sans inclusion ne permet pas de bénéficier des avantages de la diversité.
- ✓ L'inclusion est la pratique qui consiste à s'assurer que les personnes ont un sentiment d'appartenance sur le lieu de travail. (source : Robert Half, 2022)
- ✓ **Le phénomène du Plafond de verre** : principe selon lequel les femmes tendent à occuper des postes dans les rangs plus bas de la hiérarchie des gestionnaires, alors que les hommes sont surreprésentés dans les postes de haute direction. (Source : Haslam et Ryan, 2008).

©Alexandre Rousseau & Jean-François Bertholet, 2022

- ✓ **Le phénomène de la Falaise de verre** : principe selon lequel les femmes ont plus de chance d'être nommées dans des postes plus risqués et avec un plus haut potentiel d'échec, car elles héritent davantage d'unités en crise (Source : Haslam et Ryan, 2008).
- ✓ **La sécurité psychologique** : sentiment d'appartenance à une équipe, en ayant la possibilité d'interagir avec ses membres et de contribuer à son objectif, sans craindre d'être puni ou de se sentir rejeté.
- ✓ Pour connaitre le niveau de sécurité psychologique au sein de votre propre équipe ou organisation, il est notamment possible de sonder les gens avec la question : « À quel point vous sentez-vous assuré que vous ne serez pas critiqué ou sanctionné si vous admettez que vous avez commis une erreur ou si vous vous trompez ? »

Vous souhaitez approfondir vos connaissances et réflexions sur la diversité et l'inclusion au sein des organisations? Voici quelques suggestions de lectures :

- Au sujet de la sécurité psychologique, Laura DELIZONNA, « ***Pour être performantes, vos équipes ont besoin de sécurité psychologique*** », 2019, Harvard Business Review France
- Au sujet du plafond de verre à travers le monde, The Economist, « ***The Economist's glass-ceiling index*** », 2022
- Jean-François VENNE,« ***Diversité dans les équipes : Plus qu'une question d'âge*** », 2021, Revue Gestion

---

Pour toute question, pour poursuivre la discussion ou pour suivre nos publications :

Alexandre Rousseau, LL.B, MBA
alexandre.rousseau@hec.ca
www.linkedin.com/in/alexrousseau

Jean-François Bertholet, M.Sc. CRHA
info@bertholet.ca
https://www.bertholet.ca/
https://www.linkedin.com/in/bertholetjf/

©Alexandre Rousseau & Jean-François Bertholet, 2022