

Quid des stratégies des organisations dans la gestion de la diversité : quels effets sur le sentiment de discrimination ?

1

Blanchet, Célia & Priolo, Daniel

Epsilon - Université Paul Valéry - Montpellier III – France



**Diversité
dans les organisations**





Diversité dans les organisations



3

Effet à double tranchant (van Knippenberg & Schippers , 2007)



Diversité dans les organisations



4

Effet à double tranchant (van Knippenberg & Schippers , 2007)



Gestion de la diversité (e.g., Ely & Thomas, 2001 ; Podsiadlowsky et al., 2013)

Modèle des 5 perspectives de la diversité et sa mesure DPQ (Podsiadlowski et al., 2013)

Homogénéité



5

Eviter, voir même rejeter la diversité dans la main d'œuvre

« Les personnes s'intègrent mieux dans notre entreprise/organisation lorsqu'elles sont semblables au personnel déjà embauché (âge, genre, origine culturelle, orientation sexuelle, handicap). »

Modèle des 5 perspectives de la diversité et sa mesure DPQ (Podsiadlowski et al., 2013)

Homogénéité



Access



6

Diversité = une stratégie commerciale, donnant accès à une clientèle et à des marchés internationaux diversifiés

« Les personnes s'intègrent à notre entreprise/organisation lorsque la diversité (âge, genre, origine culturelle, orientation sexuelle, handicap) de nos salarié·e·s correspond à celle de nos client·e·s/usager·ère·s. »

Modèle des 5 perspectives de la diversité et sa mesure DPQ (Podsiadlowski et al., 2013)

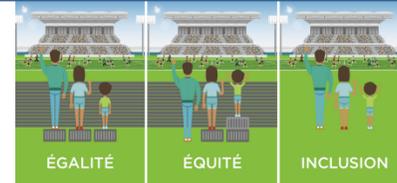
Homogénéité



Access



Equité



7

Traitement égalitaire et juste des travailleur·se·s, en prenant en compte les besoins des groupes minoritaire afin de réduire les inégalités sociales

« Nous estimons qu'il est important de soutenir spécifiquement les salarié·e·s issus des groupes sous-représentés (âge, genre, origine culturelle, orientation sexuelle, handicap) pour les aider dans leur évolution future. »

Modèle des 5 perspectives de la diversité et sa mesure DPQ (Podsiadlowski et al., 2013)

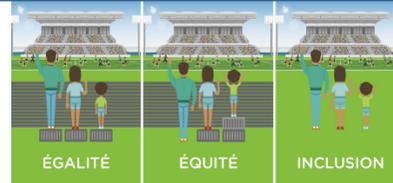
Homogénéité



Access



Equité



Color-Blind



8

Traitement égalitaire et juste des travailleur-se-s, sans prise en considération de leurs différences et besoins

« Tout le monde est le bienvenu dans notre entreprise/organisation à partir du moment où il répond aux exigences de l'emploi. »

Modèle des 5 perspectives de la diversité et sa mesure DPQ (Podsiadlowski et al., 2013)

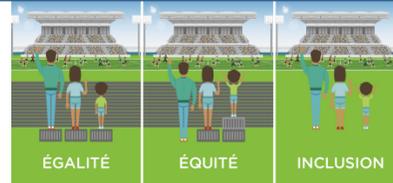
Homogénéité



Access



Équité



Color-Blind



Integration & Learning



9

Diversité = une source d'apprentissage pour tous et donc d'efficacité organisationnelle

« La diversité (âge, genre, origine culturelle, orientation sexuelle, handicap) nous permet de développer de nouvelles expertises et approches au travail. »

Modèle des 5 perspectives de la diversité et sa mesure DPQ (Podsiadlowski et al., 2013)

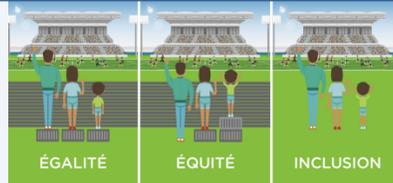
Homogénéité



Access



Équité



Color-Blind



Integration & Learning



Perspectives exclusives

Perspectives inclusives

10

Hypothèse : les perspectives exclusives prédisent positivement le sentiment de discrimination, alors que les perspectives inclusives le prédisent négativement.

1. Valider en langue française l'échelle de perspectives de gestion de la diversité (Podsiadlowski et al., 2013)
2. Investiguer les effets différenciés des 5 perspectives de la diversité (i.e. Homogénéité, Équité, Color-blind, Accès, Intégration & Learning) sur le sentiment de discrimination.

11



Etude corrélacionnelle

66,3 %



1051 salarié·es
(échantillon 1 : $N = 526$; échantillon 2 : $N = 525$)
 $M_{\text{age}} = 37.31$; $ET_{\text{age}} = 12.98$



31%

Questionnaire en ligne (i.e. Qualtrics)

Diversity Perspective Questionnaire (Podsiadlowki et al. 2013)

Sentiment de discrimination au travail
(*Everyday Discrimination Scale* de Gonzales, 2016, $\alpha = .80$)

Variables contrôles (sentiment d'appartenance à la diversité)
Renseignements socio-biographiques et professionnels

Objectif 1. Validation de la DPQ en langue française



Analyse factorielle exploratoire → retrouver les dimensions du modèle d'origine

1. KMO = .80
2. Bartlett : $\chi^2 (136) = 3174.532; p < .00001$
3. Modèle en 5 facteurs explique 51.9%
4. Suppression des items complexes, saturation trop faibles (< .50)

13

Objectif 1. Validation de la DPQ en langue française

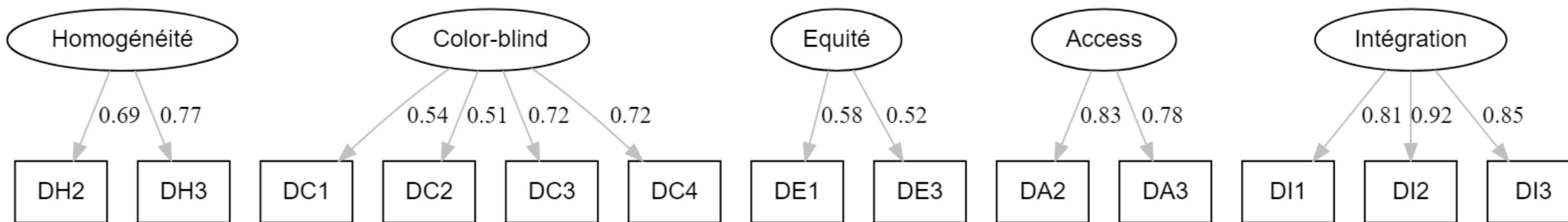
62,47 %



$N2 = 525$ salarié·es
 Mage = 37.01 ; $ETage = 12.77$



34,85%



14

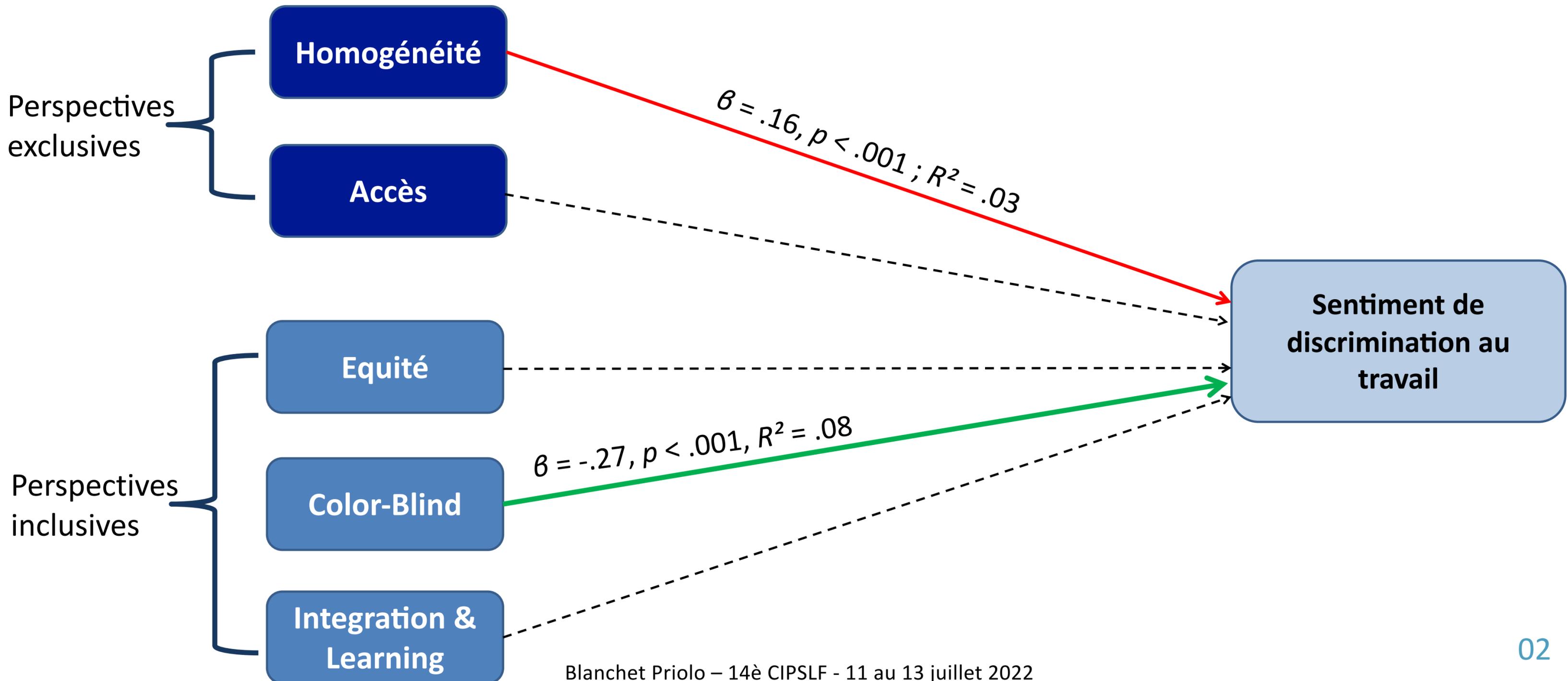
Indices de fit : CFI = .97 ; GFI = .96 RMSEA= .046 [0.34, 0.58] ; SRMR = .048
 (statistiques robustes)



dans le sens du modèle de mesure de Podsiaclowsky et al. (2013)

Objectif 2. effets des 5 perspectives de la diversité sur le sentiment de discrimination

- Agrégation des deux échantillons en un ($N = 1051$)



- Validation en langue française de la DPQ
 - qualités psychométriques satisfaisantes et reproduction de la structure initiale de l'échelle
- La perspective Color-Blind limite le sentiment de discrimination
 - Items de Color-blind (e.g., « *Qualification matters in our organization, not background* ») → mesure de l'« absence de prise en compte des différences » ?
 - Différences interculturelles ? Accès ?

- Validation en langue française de la DPQ
 - qualités psychométriques satisfaisantes et reproduction de la structure initiale de l'échelle
- La perspective Color-Blind limite le sentiment de discrimination
 - Items de Color-blind (e.g., « *Qualification matters in our organization, not background* ») → mesure de l'« absence de prise en compte des différences » ?
 - Différences interculturelles ? Accès ?
- Limites :
 - étude corrélacionnelle → design expérimental (i.e., méthode des vignettes)
 - Quid des leaders ? (i.e., multi-source)
- Perspectives : initier des travaux sur les conséquences (individuelles, collectives, organisationnelles) des motivations des organisations à la gestion de la diversité

**Merci pour votre attention !
À vos questions !**

Quid des stratégies des organisations dans la gestion de la diversité : quels effets sur le sentiment de discrimination ?

19

Blanchet, Célia (celia.blanchet@univ-montp3.fr)

Priolo, Daniel (daniel.priolo@univ-montp3.fr)

Epsilon - Université Paul Valéry - Montpellier III – France

Homogénéité	<p>1. Nous nous efforçons d’avoir une main-d’œuvre homogène en termes de diversité (<i>âge, genre, origine culturelle, orientation sexuelle, handicap</i>) .</p> <p>2. C’est plus agréable de travailler avec des personnes qui nous ressemblent (<i>âge, genre, origine culturelle, orientation sexuelle, handicap</i>).</p> <p>3. Les personnes s’intègrent mieux dans notre entreprise/organisation lorsqu’elles sont semblables au personnel déjà embauché (<i>âge, genre, origine culturelle, orientation sexuelle, handicap</i>).</p>
Color Blind	<p>4. Ce sont les qualifications qui priment dans notre entreprise/organisation, et non pas les caractéristiques de la personne (<i>âge, genre, origine culturelle, orientation sexuelle, handicap</i>).</p> <p>5. Dans notre entreprise/organisation, la promotion dépend de la performance de l’employé·e, et non pas de ses caractéristiques personnelles (<i>âge, genre, origine culturelle, orientation sexuelle, handicap</i>).</p> <p>6. Tout le monde est le bienvenu dans notre entreprise/organisation à partir du moment où il répond aux exigences de l’emploi.</p> <p>7. Les personnes s’intègrent dans notre entreprise/organisation lorsqu’elles répondent aux qualifications requises pour le poste.</p>
Equité	<p>8. Nous estimons qu’il est important de soutenir spécifiquement les salarié·e·s issus des groupes sous-représentés (<i>âge, genre, origine culturelle, orientation sexuelle, handicap</i>) pour les aider dans leur évolution future.</p> <p>9. Notre entreprise/organisation est diversifiée (<i>âge, genre, origine culturelle, orientation sexuelle, handicap</i>) car nous prenons au sérieux l’égalité des chances au travail.</p> <p>10. Les personnes s’intègrent dans notre entreprise/organisation lorsqu’elles reflètent les différents groupes (<i>âge, genre, origine culturelle, orientation sexuelle, handicap</i>) de la société dans laquelle nous vivons.</p>
Acces	<p>11. Il y a certains travaux/fonctions pour lesquels les personnes issues de la diversité (<i>âge, genre, origine culturelle, orientation sexuelle, handicap</i>) sont particulièrement qualifiées.</p> <p>12. Faire coïncider les caractéristiques personnelles de nos salarié·e·s (<i>âge, genre, origine culturelle, orientation sexuelle, handicap</i>) avec celles de nos client·e·s/usager·ère·s améliore la qualité de notre entreprise/organisation.</p> <p>13. Les personnes s’intègrent à notre entreprise/organisation lorsque la diversité (<i>âge, genre, origine culturelle, orientation sexuelle, handicap</i>) de nos salarié·e·s correspond à celle de nos client·e·s/usager·ère·s.</p>
Integration & Learning	<p>14. La diversité (<i>âge, genre, origine culturelle, orientation sexuelle, handicap</i>) au travail apporte de nouvelles idées et des connaissances différentes pour de nombreuses équipes.</p> <p>15. La diversité (<i>âge, genre, origine culturelle, orientation sexuelle, handicap</i>) nous permet de devenir plus innovants.</p> <p>16. La diversité (<i>âge, genre, origine culturelle, orientation sexuelle, handicap</i>) nous permet de développer de nouvelles expertises et approches au travail.</p>