



Intercultural cities

Building the future on diversity

www.coe.int/interculturalcities



Immersion dans la diversité : Guide pour la conduite de l'entretien avec les cadres supérieurs

Entretien avec le groupe cible : niveau cadres supérieurs

Le présent outil vous permettra de recueillir une information sur le niveau de connaissance des cadres supérieurs concernant les stratégies de diversité mises en œuvre par leur entreprise, de même que leur opinion sur ce sujet.

Nous vous suggérons de mener un entretien avec le groupe cible composé de cadres supérieurs de l'entreprise, l'objectif étant d'obtenir une vue d'ensemble de leurs connaissances et opinions, afin de pouvoir les comparer avec les opinions et les pensées des collaborateurs. L'entretien avec un groupe cible est en outre moins exigeant en termes de temps et de ressources. Toutefois, il vous est également loisible de mener des entretiens individuels approfondis en utilisant le même questionnaire que celui figurant ci-après.

Nos suggestions :

- Durée : 2 à 3 heures.
- Matériel : Dictaphone, matériel d'enregistrement vidéo, étiquettes nominatives.
- Taille du groupe : 5 à 10 personnes. Un groupe de plus petite taille pourra formuler des réponses plus argumentées, un groupe plus important une réflexion plus générale.
- Participants : Ils représentent de préférence différents niveaux au sein de l'encadrement, car ces différentes situations sont susceptibles de se traduire par de plus grandes variations de points de vue et d'opinions. Dans les plus grandes entreprises, on pourra probablement se contenter d'un entretien avec des cadres moyens et des cadres gestionnaires d'équipes.
- N.B. : Il conviendra de tenir compte des considérations hiérarchiques et de l'existence de relations de pouvoir entre les participants. Les différences de statut sont susceptibles d'exercer une influence sur les réponses. On gardera ce point à l'esprit durant la phase d'analyse.

Caractéristiques des membres du groupe cible participant à l'entretien

	Participant 1	Participant 2	Participant 3	Participant 4	Participant 5
Code nominatif (les initiales, par exemple)					
Profil professionnel (résumé)					
Sexe (H/F)					
Âge					
Se décrit comme un membre non majoritaire (X = oui)					

Les questions et les réponses résultant de l'entretien avec le groupe cible

Le questionnaire reproduit ci-dessous doit être considéré comme une aide vous permettant de répertorier les différentes questions et transcrire les réponses.

Le questionnaire repose sur le présupposé que l'entreprise dont il s'agit est considérée comme caractérisée par une forte diversité au sein de son équipe managériale et enregistrant en conséquence d'excellents résultats économiques.

Question :	Réponse :	Votre commentaire :
1. La diversité comme concept		
1. Comment comprenez-vous le concept de diversité ?		
1.1. En gardant à l'esprit votre travail et votre lieu de travail, quelles sont vos pensées concernant la diversité ?		
1.2. Que pensez-vous de la diversité s'agissant du domaine d'activité principal de votre service, par comparaison à l'entreprise dans son ensemble ?		

<p>2. <i>La stratégie de diversité au sein de l'entreprise</i></p>		
<p>2.1. Connaissez-vous la stratégie de diversité conduite par votre entreprise ?</p>		
<p>2.2. Pourriez-vous citer un ou plusieurs domaines, cibles ou initiatives clés se rattachant à cette stratégie ?</p>		
<p>2.3. La stratégie de diversité influence-t-elle votre travail au sein de l'entreprise ? Si oui, <i>comment</i> ? Si non, <i>pourquoi</i> ?</p>		
<p>2.4. Posez aux cadres les questions auxquelles l'<i>Étude documentaire</i> n'aura pas répondu.</p>		
<p>3. <i>La gestion de la diversité en pratique</i></p>		
<p>3.1. Comment intégrez-vous, vous-même et vos collègues, la diversité dans vos activités professionnelles quotidiennes ?</p>		
<p>3.2. Pensez-vous en termes de diversité dans le recrutement et la fidélisation des collaborateurs, le développement de leurs talents ? Si oui, <i>comment</i> ? Si non, <i>pourquoi</i> ?</p>		

<p>3.3. L'entreprise s'est-elle donné des objectifs formels s'agissant de la diversité dans la composition de son personnel, tant au niveau des cadres qu'à celui des collaborateurs ? Si non, <i>pourquoi</i> ?</p>		
<p>3.4. (Dans l'hypothèse où vous ne disposeriez pas de données statistiques relatives à la composition du personnel, veuillez poser les questions suivantes) : Y a-t-il des statistiques sur la composition du personnel fondées sur la diversité aux niveaux de la direction et des employés de l'organisation? Dans l'affirmative, comment se comparent-elles à la <i>règle des 70%</i> ? Dans la négative, <i>pourquoi</i> l'entreprise ne dispose-t-elle pas de ces données ?</p>		
<p>3.5. Faites-vous mention de la diversité dans vos annonces d'offres d'emploi ? Si non, <i>pourquoi</i> ?</p>		
<p>3.6. Pensez-vous en termes de diversité dans le cadre de l'innovation et du développement (en interne, comme vis-à-vis de vos clients et des services) ? Si non, <i>pourquoi</i> ?</p>		
<p>3.7. En tant que cadres supérieurs, donnez-vous aux collaborateurs de l'entreprise l'occasion de conjuguer leurs origines diverses respectives. Si oui, <i>quand et comment</i> ? Si non, <i>pourquoi</i> ?</p>		

<p>3.8. Donnez-vous explicitement acte aux collaborateurs de leurs aptitudes à conjuguer ces différences et à travailler ensemble ? Si non, <i>pourquoi</i> ?</p>		
<p>4. <i>Expression des opinions personnelles sur la diversité dans le lieu de travail</i></p>		
<p>4.1. Pensez-vous que la diversité a des effets bénéfiques sur les performances économiques et les profits de votre entreprise ? Si oui : <i>pourquoi</i> ? Si non : <i>pourquoi</i> ?</p>		
<p>4.2. Estimez-vous que la diversité a des effets bénéfiques sur le travail des cadres supérieurs au sein de l'entreprise ?</p>		
<p>4.3. Pensez-vous que la diversité a des effets bénéfiques sur le travail d'équipe au sein de l'entreprise, tant en termes de rendement que de qualité du travail ? Si oui : <i>pourquoi</i> ? Si non : <i>pourquoi</i> ?</p>		
<p>4.4. Estimez-vous que la diversité a des effets bénéfiques sur l'environnement de travail de votre entreprise ?</p>		
<p>4.5. Accordez-vous de l'importance au fait de travailler dans une entreprise qui se préoccupe de diversité ? Si oui : <i>pourquoi</i> ? Si non : <i>pourquoi</i> ?</p>		

<i>5. Commentaires en guise de conclusion</i>		
5.1. Auriez-vous des suggestions à faire concernant la diversité dans votre lieu de travail ? Existe-t-il des occasions d'améliorer la situation et avez-vous des suggestions à faire en guise de solutions ?		
5.2. Souhaiteriez-vous ajouter d'autres commentaires ou réflexions ?		