



## Intercultural cities

Building the future on diversity

[www.coe.int/interculturalcities](http://www.coe.int/interculturalcities)



*Immersion dans la diversité : Guide pour la conduite de l'entretien avec les collaborateurs et les cadres moyens*

# Entretien individuel : niveau des collaborateurs/cadres moyens

Le présent outil vous permettra de recueillir une information sur le niveau de connaissance des collaborateurs concernant les stratégies de la diversité mises en œuvre par leur entreprise, de même que leur opinion sur ce sujet. Dans les plus grandes entreprises, il pourra être judicieux de mener les mêmes entretiens au niveau des cadres moyens, lorsque ceux-ci sont responsables de certains dossiers, comme par exemple le recrutement de nouveaux collaborateurs.

Nous vous suggérons de mener des entretiens individuels approfondis, leur objectif étant de mieux cerner la connaissance des stratégies officielles par les membres du personnel de l'ensemble de l'entreprise. Les entretiens individuels établissent une bulle de confiance propice à la confiance, par opposition aux entretiens avec des groupes cibles, où des considérations hiérarchiques ou autres peuvent affecter les réponses. Toutefois, il vous est également loisible de mener les entretiens avec les groupes cibles en utilisant le même questionnaire que celui figurant ci-après

### Cadre de l'entretien :

- Durée : 30 à 60 minutes.
- Matériel : Dictaphone ou stylo et papier.
- Nombre : Trois entretiens au minimum, le niveau d'informations recueillies étant bien entendu proportionnel au nombre de ces entretiens.
- Participants : Les collaborateurs occupent de préférence différents postes répartis dans différentes équipes au sein de l'entreprise. Si cela se révèle judicieux, on mènera également des entretiens avec des cadres moyens.
- NB : Ayant au préalable mené des entretiens de groupe cible avec les cadres supérieurs, vous devrez nécessairement tenir compte de certains partis pris en dirigeant les entretiens individuels. Il vous faudra par conséquent veiller à ne pas orienter votre interlocuteur dans une direction précise, et manifester à tout instant votre réceptivité par le ton de votre voix, votre mode de questionnement et votre langage corporel.

## Les questions et les réponses résultant de l'entretien

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

Question :	Réponse :	Votre commentaire :
<b>1. <i>La diversité comme concept</i></b>		
1.1. Comment comprenez-vous le concept de diversité ?		
1.2. En gardant à l'esprit votre travail et votre lieu de travail, quelles sont vos pensées concernant la diversité ?		
1.3. Que pensez-vous de la diversité s'agissant du domaine d'activité principal de votre service, par comparaison à l'entreprise dans son ensemble ?		
<b>2. <i>Connaissance de la stratégie de diversité au sein de l'entreprise</i></b>		
2.1. Connaissez-vous la stratégie de diversité conduite par votre entreprise ?		
2.2. Si réponse affirmative à la question 2.1 : Pourriez-vous citer un ou plusieurs domaines, cibles ou initiatives clés se rattachant à cette stratégie ?		

<p>2.3. Si réponse affirmative à la question 2.1 : La stratégie de diversité influence-t-elle votre travail au sein de l'entreprise ? Si oui, <i>comment</i> ?</p>		
<p><i>3. La gestion de la diversité en pratique</i></p>		
<p>3.1 Pensez-vous, vous-même et vos collègues, à la diversité dans vos activités professionnelles quotidiennes ? Si oui, <i>comment</i> ?</p>		
<p>3.2 Estimez-vous que votre entreprise tient compte de la diversité lorsqu'il s'agit de recruter et de fidéliser ses collaborateurs, et de développer leurs talents ?</p>		
<p>3.3. Selon vous, votre entreprise tient-elle compte de la diversité dans le cadre de l'innovation et du développement (en interne, comme vis-à-vis de ses clients et des services) ? Si oui, <i>comment</i> ?</p>		
<p>3.4. Existe-t-il des circonstances au cours desquelles vous estimez que vous-même et vos collègues êtes encouragés à conjuguer vos origines diverses.</p>		

<p>3.5. Avez-vous le sentiment que l'encadrement de l'entreprise reconnaît votre propre capacité et celle de vos collègues à travailler ensemble et conjuguer vos origines diverses respectives ? Si oui, <i>quand</i> et <i>comment</i> ?</p>		
<p>3.6. Avez-vous le sentiment que l'encadrement de l'entreprise reconnaît vos qualifications et votre origine particulières, et que vous jouez un rôle positif particulier au sein de l'entreprise ?</p>		
<p><i>4. 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 profits de votre entreprise ? Si oui : <i>pourquoi</i> ? Si non : <i>pourquoi</i> ?</p>		
<p>4.2. Estimez-vous que la diversité au sein de l'<i>encadrement</i> a des effets bénéfiques sur le travail de l'encadrement dans l'entreprise ?</p>		
<p>4.3. Estimez-vous que la diversité parmi les <i>collaborateurs</i> a des effets bénéfiques sur le travail de l'encadrement dans l'entreprise ? Si oui : <i>pourquoi</i> ? Si non : <i>pourquoi</i> ?</p>		

<p>4.4. Pensez-vous que la diversité a des effets bénéfiques sur le travail de votre équipe au sein de l'entreprise, tant en termes de rendement que de qualité du travail ?</p>		
<p>4.5. Estimez-vous que la diversité a des effets bénéfiques sur l'environnement de travail de votre entreprise ? Si oui : <i>pourquoi</i> ? Si non : <i>pourquoi</i> ?</p>		
<p>4.6. Qu'est-ce que cela représente pour vous de travailler dans une entreprise qui se préoccupe de diversité ?</p>		
<p><i>5. Commentaires en guise de conclusion</i></p>		
<p>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 ?</p>		
<p>5.2. Souhaiteriez-vous ajouter d'autres commentaires ou réflexions ?</p>		