



Comment serons-nous informés des résultats ?

Les résultats seront analysés par un tiers de confiance extérieur à mon organisation puis restitués à mon employeur (sous un format agrégé et anonyme, ne permettant pas d'identifier les répondants).

Mon employeur n'aura pas accès aux données collectées, seulement aux résultats consolidés.



MINISTÈRE CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Liberté
Égalité
Fraternité

Index Diversité et Inclusion

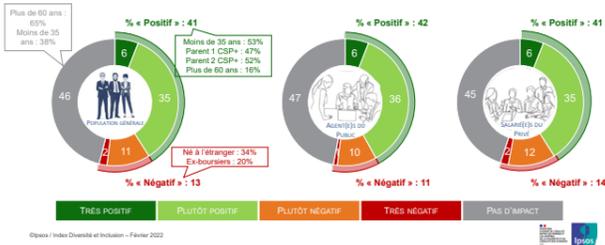
Objectifs et mode d'emploi

Exemples de rendu

AU GLOBAL, 13% D'ENTRE EUX DÉPLORENT L'IMPACT NÉGATIF DE LEURS ORIGINES SUR LEUR ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ; EN REVANCHE, LEURS ORIGINES SONT UN POIDS POUR PLUS DU TIERS DE CEUX QUI SONT NÉS À L'ÉTRANGER

Question : « Pensez-vous que vos origines (sociales, géographiques ou culturelles) ont un impact sur votre évolution professionnelle ? »

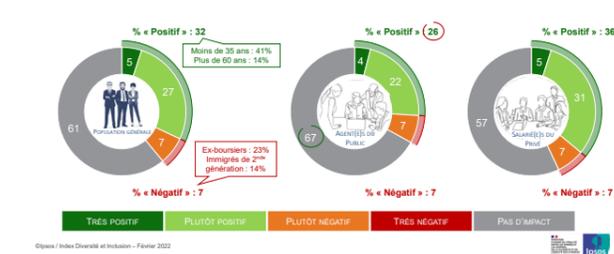
(base: Ensemble de l'échantillon)



LA MAJORITÉ DES SALARIÉ(E)S ESTIMENT QUE LEURS ORIGINES N'ONT PAS EU D'IMPACT SUR LEUR RECRUTEMENT, ET LE TIERS D'ENTRE EUX PENSENT QU'ELLES ONT EU UN IMPACT POSITIF

Question : « Pensez-vous que vos origines (sociales, géographiques ou culturelles) ont un impact sur votre recrutement ? »

(base: Ensemble de l'échantillon)



Les résultats vous seront communiqués par votre employeur.

La participation de toutes et tous à cette enquête nous permettra de définir un plan d'actions pour faire progresser, ensemble, la diversité et l'inclusion dans notre organisation.



MINISTÈRE CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Liberté
Égalité
Fraternité





Pourquoi mesurer la diversité et l'inclusion ?

La notion de diversité est plurielle et sa définition varie selon les contextes. Ce n'est pas une notion juridique mais plutôt une façon de désigner **la pluralité d'une société ou des membres qui composent une organisation**.

La diversité renvoie aussi bien à des caractéristiques de **genre**, d'**âge**, d'**origines**, de **handicap**, d'**orientation sexuelle**...

Or, si aujourd'hui la plupart des entreprises sont en capacité de mesurer la diversité de genre, d'âge ou le handicap, elles ont besoin **de méthodes et d'outils** pour définir et mesurer la diversité liée aux origines sociales, géographiques et culturelles.

Tous ces éléments sont **les moteurs de la performance** des entreprises comme des services publics. Pour savoir d'où l'on part et comment s'améliorer, il est nécessaire de réaliser un état des lieux.

C'est l'objectif de l'Index Diversité et Inclusion.

Utiliser l'Index Diversité et Inclusion : comment faire ?

L'Index Diversité et Inclusion est **un questionnaire en ligne** qui vise à mesurer la diversité des origines sociales, géographiques et culturelles des salariés des entreprises privées ou des agents publics, sur **la base du volontariat** de l'employeur et des employés.

C'est **un outil de mesure sécurisé et conforme à la législation**, qui a pour but de faire progresser les organisations vers un meilleur management de la performance et des talents.

L'Index Diversité et Inclusion a été réalisé **par le Gouvernement** et a été réalisé en collaboration avec **la Cnil, le Défenseur des Droits et un groupe d'acteurs spécialisés** sur les questions de diversité : À Compétence Égale, l'Association Française des Managers de la Diversité, le Club 21^e Siècle, Tenzing. ».

Avant de se lancer, il est recommandé de contacter la Cnil.

Quel est mon rôle en tant que collaborateur ?

En tant que collaboratrice ou collaborateur, salarié(e) d'une entreprise privée ou agent d'une organisation publique, je suis invité(e) à **répondre à un questionnaire en ligne, anonyme et confidentiel***, envoyé sur mon adresse email. Le temps de réponse est d'environ 6 minutes.

Nous sommes **toutes et tous concernés** par la diversité et l'inclusion : je réponds quel que soit mon métier, mon ancienneté dans l'entreprise, mon parcours professionnel et bien sûr mon âge, mon genre, mes origines, ma formation, etc.

Plus nous seront nombreux à y répondre, plus la mesure de la diversité sera précise, et plus les réponses apportées par mon organisation aux besoins de développement de compétences seront pertinentes.

L'objectif est que le résultat du questionnaire fournisse une photographie la plus fidèle possible de l'organisation pour laquelle je travaille.

* Le dispositif a été mis en place dans le strict respect des conditions fixées par la CNIL (Commission nationale Informatique & libertés). L'approche est conforme aux exigences légales fixées par le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Ipsos assure la confidentialité des données (du recueil à l'analyse). Les réponses aux questionnaires ne permettent pas d'identifier les répondants.



Qu'est-ce que cela va m'apporter ?

Mieux connaître la diversité des collaborateurs, la perception de l'inclusion et de l'égalité des chances au sein de mon entreprise permettra **la mise en place d'actions d'amélioration de la politique de ressources humaines** : recrutement, développement des compétences, mobilité professionnelle, etc.