

Une étude
du centre
**EDHEC OPEN
LEADERSHIP**

Comment faire progresser
la diversité et le climat
d'inclusion dans les entreprises ?

Communiqué de presse – 7 Mars 2018



6,2/10

Perception de la diversité dans
les entreprises

Ces dernières années, les questions d'égalité femmes/hommes et plus globalement de diversité et d'inclusion font partie des préoccupations majeures des entreprises, et des grands groupes en particulier. Les efforts des organisations pour faire avancer les choses commencent à porter leurs fruits mais ne sont malheureusement pas suffisants. Les organisations se demandent comment accélérer le mouvement pour faire progresser la diversité et l'inclusion. Le centre EDHEC Open Leadership propose de révolutionner les représentations du leadership et de travailler sur les comportements de leader. Notre conviction est que la diversité et l'inclusion ne sont pas qu'une question de genre, d'âge ou d'origine, mais avant tout une question de représentations et de pratiques du pouvoir.



5,5/10

Perception de l'inclusion dans les
entreprises

L'étude menée en 2015 auprès de 767 participants (français et internationaux) a pour objectif de démontrer ce point.

Les principaux résultats sont les suivants:



4,9/10

Perception de l'égalité H/F dans les
entreprises

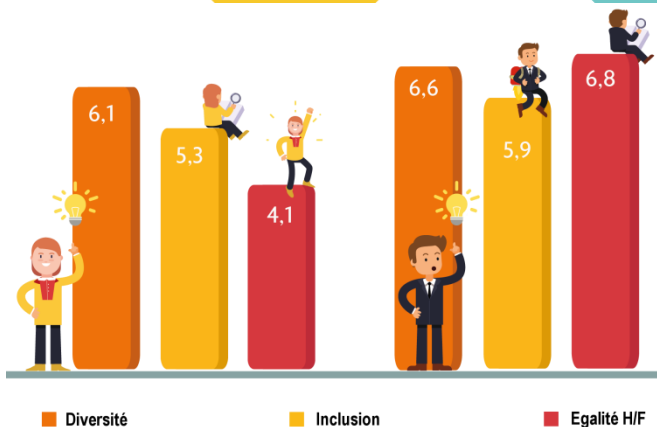
- ◆ Les résultats obtenus montrent des perceptions de la diversité et de l'inclusion à des niveaux plutôt moyens. Les répondants attribuent à leur entreprise une note moyenne de **6,2/10 pour la diversité** et de **5,5/10 pour l'inclusion**.
- ◆ Les perceptions sont même en dessous de la moyenne en matière d'égalité H/F: les répondants attribuent une note moyenne de **4,9/10** à leur entreprise.
- ◆ Les femmes sont plus critiques que les hommes dans leur perception de la diversité et de l'inclusion sur leur lieu de travail: elles attribuent à leur entreprise une note moyenne de **6,1/10 pour la diversité** (par rapport à **6,6/10** chez les hommes); et de **5,3/10 pour l'inclusion** (par rapport à **5,9/10** chez les hommes). La différence est encore plus

Make an impact

Une étude
du centre

EDHEC OPEN
LEADERSHIP

Comment faire progresser
la diversité et le climat
d'inclusion dans les entreprises ?



■ Diversité ■ Inclusion ■ Egalité F/H



Trois mots que vous associez
spontanément au leadership

marquée en matière d'égalité F/H avec des notes moyennes de **4,1/10** chez les femmes contre **6,8/10** chez les hommes.

- ◆ Afin d'étudier la représentation du leadership de nos répondants, nous leur avons demandé : 1) d'associer spontanément 3 mots au terme "leadership" ; et 2) parmi une liste de 20 traits de caractère, d'identifier les plus importants pour être un bon leader.

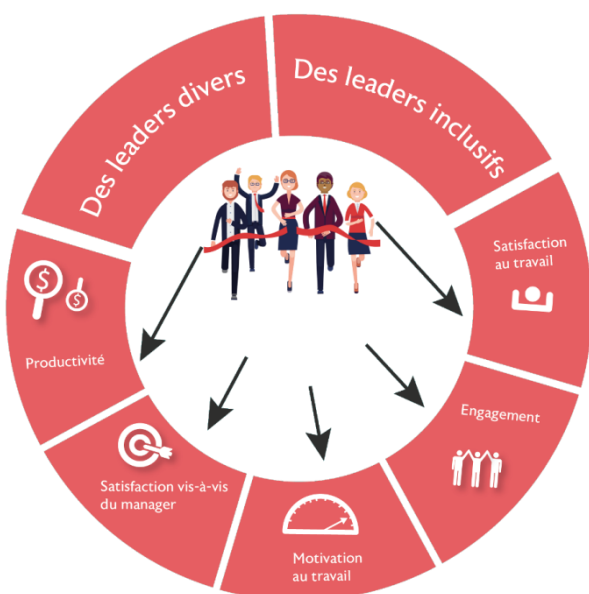
1) Les mots les plus cités sont **vision et charisme**. Viennent ensuite des termes tels que **la confiance, la motivation l'écoute ou la prise de décision**.

2) Selon les répondants, les traits les plus représentatifs d'un bon leader sont : **être fort et énergique, être prêt à prendre des risques et être sensible aux besoins des autres**.

Donc leur image du leader est plutôt traditionnelle : **une personne héroïque et visionnaire qui se distingue par son charisme et qui n'a pas peur de prendre des risques ou des décisions**. Cette représentation est peu ouverte à des profils de leaders divers.

- ◆ Les analyses menées dans cette étude révèlent des relations **fortement** positives entre le leadership, la diversité et l'inclusion et la performance humaine (niveaux de satisfaction et de motivation des répondants). Ces résultats renforcent l'idée que changer les représentations et les comportements de leadership pour faire émerger des leaders plus divers et inclusifs est essentiel en vue d'accélérer les progrès de la diversité et de l'inclusion dans les entreprises.

“Les organisations qui parviendront à dépasser les stéréotypes traditionnellement associés à l'image du leader permettront d'ouvrir le leadership à la diversité des talents et créeront un cercle vertueux favorable à un climat d'inclusion et propice à la diversité et par conséquent à la performance.” Hager JEMEL, Directrice du centre EDHEC Open Leadership



Make an impact

Une étude
du centre

EDHEC OPEN
LEADERSHIP

Comment faire progresser
la diversité et le climat
d'inclusion dans les entreprises ?

Glossaire

- ♦ **La perception de la diversité** dans l'entreprise mesure à quel point les membres d'une entreprise considèrent que celle-ci est impliquée et favorable à la diversité.
- ♦ **La perception de l'inclusion** mesure le sentiment d'acceptation, d'appartenance et de valorisation de chaque individu ressenti par les membres d'une organisation.
- ♦ **La perception de l'égalité F/H** dans l'entreprise mesure le sentiment d'égalité des membres quand il s'agit de repérer des compétences et faire évoluer dans l'entreprise des femmes ou des hommes.
- ♦ **Leadership** est le processus par lequel un individu influence un groupe d'individus en vue d'atteindre un objectif commun (Northouse, 2013).

Cette étude a été réalisée avec le soutien de



Le réseau PWN Paris agit depuis plus de 20 ans pour accompagner le développement professionnel des femmes.

About

EDHEC OPEN LEADERSHIP

For diversity & inclusion

EDHEC Open Leadership est le premier centre dédié aux progrès de la diversité à travers la transformation du leadership dans les entreprises.

Le centre a été créé en réponse aux questionnements des entreprises confrontées aux lenteurs des avancées en matière de diversité. Notre objectif est ainsi de mettre notre expertise scientifique à la disposition des entreprises pour : 1) accélérer les progrès de la diversité et de l'inclusion ; et 2) réussir la « transition managériale » qui s'impose aux organisations qui souhaitent continuer de se développer de façon à la fois innovante, durable et inclusive.

Open Leadership se distingue des initiatives habituelles sur la diversité en plaçant le levier du leadership et de sa transformation au cœur de sa démarche. En effet, la diversité et la mixité ne sont pas qu'une question de genre, d'âge, de handicap ou d'origine, c'est avant tout une question de représentations et de pratiques du pouvoir.

Découvrez la vidéo [ici](#)

A propos d'EDHEC BUSINESS SCHOOL

- 5 campus : Lille, Nice, Paris, Londres et Singapour
- 8 000 étudiants et 10 000 participants en formation continue, conférences et séminaires organisés dans 28 capitales économiques mondiales
- 18 programmes diplômants : post-bac, Master in Management, Masters of Science, MBAs, PhD.
- Plus de 40 000 diplômés dans 125 pays
- 167 professeurs permanents
- 11 centres d'expertises
- Un budget de 121,5 M€
- 20 millions d'euros de chiffres d'affaires R&D, dont 15 millions à l'international
- L'une des premières business schools au monde - sur près de 14 000 établissements - à avoir la triple couronne AACSB, EQUIS et AMBA

Implantée à Lille, Nice, Paris, Londres et Singapour, l'EDHEC est l'une des 15 meilleures business schools en Europe, qui est classée N°1 dans le monde pour son Master en Finance. Résolument internationale et directement connectée au monde des affaires, elle est reconnue pour l'excellence de sa recherche et sa capacité à former des entrepreneurs et des managers capables de faire bouger les lignes. Véritable laboratoire d'idées, elle produit des solutions innovantes reconnues par les entreprises. Ses travaux de recherche irriguent son enseignement fondé sur la culture du « building people to build business » et du « learning by doing ».

Plus d'informations sur le site du Groupe EDHEC : www.edhec.edu

Make an impact