

Enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion dans l'entreprise : un nouveau virage pour amorcer une transformation en profondeur

Une étude européenne révèle que, si de nombreux dirigeants comprennent l'importance de prioriser les initiatives en faveur de la diversité, des efforts doivent être cependant engagés pour que ces actions s'inscrivent dans une transformation à plus long terme.

PARIS, 30 sept. 2021 (GLOBE NEWSWIRE) -- Workday, Inc. (NASDAQ : WDAY), l'un des leaders des solutions Cloud pour la [gestion financière](#) et les [ressources humaines](#) dévoile aujourd'hui les résultats d'une étude européenne intitulée "[Constat sur la diversité et l'inclusion en Europe](#)" sur les enjeux de diversité et d'inclusion en entreprise. Selon cette étude, la majorité des dirigeants européens sont conscients de l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ED&I), et investissent dans des actions en faveur de ces enjeux dans l'entreprise.

Pour soutenir son programme de Diversité et d'Inclusion et son engagement VIBE™ - Value, Inclusion, Belonging and Equity – Workday s'est intéressé aux motivations et actions prises en faveur de la diversité et de l'inclusion dans les entreprises européennes. Qu'il s'agisse d'atteindre des objectifs précis, d'utiliser les bonnes données pour des prises de décisions éclairées, d'appliquer une approche systématique ou d'exploiter les technologies, l'étude révèle que les sujets en lien avec la diversité et l'inclusion sont clé et constituent une opportunité d'instaurer un changement durable dans l'entreprise.

Les principaux enseignements de l'étude :

- Les trois quarts des entreprises affirment que leurs équipes de direction considèrent la diversité et l'inclusion comme des enjeux cruciaux.
- Trois entreprises sur quatre disposent d'un budget dédié aux initiatives liées à la diversité et à l'inclusion et un tiers d'entre elles déclare que ce budget sera amené à augmenter.
- Un tiers des répondants affirme que l'engagement de l'ensemble des collaborateurs est clé pour réaliser de véritables progrès en matière de diversité et d'inclusion.
- Un tiers des entreprises déclare ne pas avoir d'approche stratégique concernant la diversité et l'inclusion
- Une entreprise sur cinq a néanmoins pris des mesures pour en développer une.
- Des données sur la perception des collaborateurs vis-à-vis de la façon dont leur entreprise traite ces sujets sont recueillies, mais les obstacles sont nombreux quand il s'agit de collecter et d'utiliser ces données.
- La majorité des entreprises déclarent que les technologies les aident à soutenir leurs initiatives en matière de diversité et d'inclusion, mais leurs réponses suggèrent qu'elles n'en font pas un usage optimal.

L'étude révèle également que si les entreprises interrogées ne sont pas toutes au même niveau de maturité dans la façon dont elles gèrent les enjeux de diversité et d'inclusion, la plupart d'entre elles font néanmoins confiance aux données pour les aider à prendre des initiatives dans ce domaine et pour tirer le meilleur parti des opportunités générées par les technologies.

Des stratégies gagnantes, quel que soit le niveau de maturité des entreprises en matière de diversité et d'inclusion

Selon l'étude, nombreuses sont les entreprises qui estiment que, pour passer à l'étape supérieure, un meilleur engagement des collaborateurs et de la direction, centré autour de trois axes, est nécessaire :

- Culture et stratégie vont de pair : l'adoption d'une stratégie en matière de diversité et d'inclusion est intimement liée à la maturité de l'entreprise par rapport à ces enjeux.
- La confiance dans les données et la technologie sont liées : la confiance dans les données sur la diversité et l'inclusion est plus élevée lorsque davantage d'aspects de la diversité sont pris en compte et quand la technologie est utilisée pour accompagner ces actions.
- Intégration de la diversité et de l'inclusion dans l'organisation : les entreprises qui ont mis en place une équipe transverse et dédiée à la diversité et à l'inclusion sont également les plus susceptibles d'engager l'ensemble des collaborateurs et de consacrer plus de budget à ce projet.

La technologie au service des initiatives de diversité et d'inclusion

Pour asseoir ces stratégies, Workday a annoncé ses [solutions VIBE™](#) en 2020, afin d'aider les responsables RH à faire progresser ces sujets au sein de leur organisation.

- VIBE Central : VIBE Central réunit les données relatives à la diversité et l'inclusion en un espace centralisé au sein de Workday Human Capital Management (HCM), permettant ainsi aux entreprises de se fixer des objectifs et de suivre les progrès réalisés. Ces dernières ont la possibilité d'évaluer, de mesurer, de comparer et de gérer la diversité de l'entreprise en tenant compte des critères de leur choix.
- VIBE Index : L'indice VIBE permet aux responsables RH d'établir une stratégie de diversité et d'inclusion, et de concevoir un plan dédié pour obtenir des résultats positifs. Cet indice mesure les performances et les résultats d'une entreprise en matière de recrutement, de développement des collaborateurs et des équipes dirigeantes, d'expérience employé et de culture organisationnelle. L'entreprise obtient une représentation graphique qui permet d'identifier les opportunités de changements positifs et un score reflétant son niveau global d'équité.

Commentaires

“Chez Workday, nous sommes convaincus que répondre aux enjeux de diversité et d'inclusion est un long chemin. Bien que de réels progrès aient été effectués, le changement n'est pas toujours rapide ou linéaire”, déclare Carin Taylor, chief diversity officer chez Workday. “Nous concentrons nos efforts sur quatre domaines clés - l'embauche et le développement de talents issus de la diversité, la culture d'appartenance, la création de produits et de technologies inclusifs et le renforcement de nos communautés. Il est encourageant de voir que d'autres entreprises à travers l'Europe soutiennent également ces objectifs, comme le reflète les résultats de l'enquête.”

“Chez Workday, nous veillons à nous entourer de collaborateurs issus de la diversité. Nous sommes convaincus qu'inclure des collaborateurs issus de la diversité dans nos équipes est vecteur de meilleurs résultats pour l'entreprise. C'est la raison pour laquelle nous avons créé VIBE™. Les solutions nous guident non seulement en interne, mais aussi dans la façon dont nous nous engageons auprès nos clients. En effet, nous leur permettons de mettre en place des initiatives innovantes qui favorisent la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail”, constate Carolyn Horne, EMEA president chez Workday. “Nous espérons que les résultats de l'étude nous aideront à affiner davantage notre compréhension des besoins et des nuances par pays, afin de mieux nous connecter avec notre base de clients en Europe et de mieux la servir.”

Informations complémentaires

L'étude a été menée par [Sapio Research](#) et Workday auprès de plus de 2 200 professionnels RH et dirigeants d'entreprise ayant une influence sur la diversité et l'inclusion dans leur organisation, à travers 14 pays : Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Espagne, Suède, Suisse et Royaume-Uni. Les entretiens ont été menés en ligne par Sapio Research entre février et mars 2021 via une invitation par courriel et une enquête en ligne.

L'analyse des résultats a été soutenue par [EW Group](#). EW Group est un cabinet de conseil basé à Londres avec plus de 28 ans d'expertise dans les domaines de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, travaillant avec des entreprises tant au Royaume-Uni qu'en Europe ou à l'étranger.

Méthodologie

Les résultats de tout échantillon sont sujets à une variation d'échantillonnage. L'ampleur de cette variation est mesurable et est affectée par le nombre d'entretiens et le niveau des pourcentages exprimant les résultats. Dans cette étude particulière, il y a 95 chances sur 100 que le résultat d'une enquête ne varie pas, en plus ou en moins, de plus de 2,1 points de pourcentage par rapport au résultat qui aurait été obtenu si des entretiens avaient été menés avec toutes les personnes de l'univers représentées par l'échantillon.

À propos de Workday

[Workday](#) est l'un des leaders des solutions Cloud pour la [gestion financière](#) et les [ressources humaines](#). L'entreprise aide ses clients à s'adapter et se développer dans un monde qui change. Les applications Workday pour la Finance, les RH, la Paie, la Planification, les Achats, la Gestion des Notes de Frais et l'Analytics sont utilisées par des milliers d'entreprises dans le monde entier, tous secteurs confondus, des ETI à plus de 50% des entreprises du classement *Fortune 500*. Pour plus d'informations, visitez le site workday.com/fr

Déclarations prospectives

Le présent communiqué de presse contient des déclarations prospectives, notamment des déclarations concernant les plans, les convictions et les attentes de Workday. Ces déclarations sont basées uniquement sur les informations actuellement disponibles et sur nos croyances, attentes et hypothèses actuelles. Parce que les déclarations prospectives se rapportent à l'avenir, elles sont soumises à des risques inhérents, des incertitudes, des hypothèses et des changements de circonstances qui sont difficiles à prévoir et dont beaucoup sont hors de notre contrôle. Si les risques se matérialisent, si les hypothèses s'avèrent incorrectes ou si nous subissons des changements de circonstances inattendus, les résultats réels pourraient différer sensiblement des résultats impliqués par ces déclarations prospectives, et vous ne devez donc pas vous fier à ces déclarations prospectives. Les risques comprennent, sans s'y limiter, les risques décrits dans les documents que nous déposons auprès de la Securities and Exchange Commission (" SEC "), y compris notre formulaire 10-Q pour le trimestre fiscal se terminant le 31 juillet 2021, et nos futurs rapports que nous pourrions déposer auprès de la SEC de temps à autre, ce qui pourrait entraîner des résultats réels différents des attentes. Workday n'assume aucune obligation de mettre à jour ces déclarations prospectives après la date du présent communiqué et n'a pas l'intention de le faire.

Tous les services, caractéristiques ou fonctions non disponibles actuellement mentionnés dans ce document, sur notre site Web ou dans d'autres communiqués de presse ou déclarations publiques sont susceptibles d'être modifiés à la discrétion de Workday et peuvent ne pas être fournis comme prévu ou pas du tout. Les clients qui achètent des services Workday doivent prendre leurs décisions d'achat en fonction des services, des caractéristiques et des fonctions qui sont actuellement disponibles.

Contacts presse :

Workday

Malika Brahiti
+33 (6) 80 14 14 47
malika.brahiti@workday.com

Rumeur Publique
Marie Poinsinet / Sophie Braquenié
+33 (1) 55 74 52 32 / 52 24
marie.poinsinet@rumeurpublique.fr/sophie.braquenie@rumeurpublique.fr

<https://fr-fr.newsroom.workday.com/2021-09-30-Enjeux-dequite,-de-diversite-et-dinclusion-dans-lentreprise-un-nouveau-virage-pour-amorcer-une-transformation-en-profondeur>