

Enquête Workday sur la diversité et l'inclusion: Le manque de données, frein à la mise en œuvre de stratégies de diversité et d'inclusion

Cette étude mondiale montre que de nombreux dirigeants comprennent l'importance des enjeux de diversité et d'inclusion (D&I), mais ne disposent pas des données nécessaires pour agir

PARIS, France, Nov. 16, 2022 -- [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](#) sur les enjeux de diversité et d'inclusion en entreprise. Selon cette étude, les organisations investissent dans l'équité, la diversité et l'inclusion (ED&I), mais beaucoup d'entre elles ne disposent pas de données, ou n'utilisent pas efficacement les données disponibles, pour piloter leurs stratégies et en mesurer l'impact commercial.

L'étude a été menée fin 2022 auprès de plus de 3 100 professionnels RH et leaders D&I au sein de leur entreprise. Objectif ? Comprendre leurs motivations, leurs initiatives et leurs progrès en matière de diversité et d'inclusion. L'étude de Workday, menée en collaboration avec [Sapio Research](#) dans 23 pays, révèle que, même si des progrès ont été réalisés, des opportunités restent à saisir. Parmi elles, la nécessité de mesurer l'impact commercial de ces opportunités et d'utiliser les données pour suivre plus efficacement leurs progrès.

L'étude a confirmé qu'en dépit du contexte économique actuel, le nombre de postes dédiés à la diversité et l'inclusion augmente dans les entreprises. De plus, celles-ci prévoient d'augmenter (35%) ou de maintenir (45%) leurs investissements dans des politiques D&I lors du prochain exercice financier.

Cependant, alors que la majorité des organisations ont adopté une approche stratégique de diversité et d'inclusion, 39% des personnes interrogées n'ont néanmoins toujours pas adopté de stratégie, rendant difficile le passage de la définition des objectifs à leur exécution. Cette situation est particulièrement répandue dans la région Asie-Pacifique-Japon (APJ), où 52% des répondants ont déclaré avoir une approche stratégique faible ou émergente sur le sujet. À titre de comparaison, ils sont 39% en Europe, 34% en Amérique du Nord et 22% en Afrique du Sud à faire le même constat. Près d'un tiers (32%) des répondants ont déclaré que leur entreprise a besoin que le management insuffle du leadership et de l'engagement pour progresser en la matière.

La difficulté à adopter une approche stratégique s'explique notamment par une utilisation trop faible des données et du reporting. En effet, seuls 20% des répondants déclarent qu'ils mesurent l'impact commercial de leur stratégie D&I. Ils sont même 60% à déclarer que le suivi des progrès est difficile et nécessite de nouveaux systèmes et logiciels pour soutenir pleinement leurs stratégies et leurs mises en œuvre.

L'étude a également soulevé les points suivants :

- **Les investissements dans la diversité et l'inclusion restent importants**
 - Plus de trois organisations sur quatre (76%) ont un budget dédié aux initiatives D&I.
 - Plus de la moitié (59%) ont constaté une augmentation du nombre de postes dédiés à la diversité et à l'inclusion dans leur organisation par rapport à l'année précédente. 35% prévoient d'augmenter les investissements au cours du prochain exercice financier et 45% prévoient de les maintenir.
- **La diversité doit être davantage valorisée**
 - Dans l'ensemble, plus d'un tiers (36%) des répondants ont déclaré que la diversité était reconnue, valorisée et mise à l'honneur dans leur entreprise. Toutefois, 18% ont déclaré qu'elle était banalisée et que l'accent n'était pas suffisamment mis sur la reconnaissance des différences de chacun.

Commentaires

"Chez Workday, nous croyons en la construction d'un lieu de travail agréable pour tous et nous sommes déterminés à faire de notre engagement VIBE™, *Value, Inclusion, Belonging and Equity*, un véritable pilier de notre entreprise. Nous souhaitons créer un espace où tous nos collaborateurs sont appréciés pour leurs différences, respectés comme égaux et puissent bénéficier d'un accès équitable aux opportunités d'évolution professionnelle," déclare Carin Taylor, chief diversity officer chez Workday. "Dans ce cadre, nous évaluons et réfléchissons régulièrement à nos propres efforts en matière de diversité et d'inclusion et continuons à affiner notre stratégie."

"Depuis notre enquête de 2021, de nombreuses organisations ont entrepris une démarche de diversité et d'inclusion, mais les collaborateurs sont dans l'attente d'un changement sur le long terme. Nos recherches montrent que le fait d'avoir une vision et une stratégie claires, pilotées par des dirigeants dévoués et engagés en la matière, renforce la capacité d'une entreprise à accélérer la promotion et l'adoption d'une stratégie D&I. La technologie est un outil puissant qui nous aide non seulement à comprendre les différents profils qui composent les équipes, mais aussi à mesurer l'impact de la stratégie sur les résultats commerciaux."

"Il est encourageant de constater que les entreprises du monde entier continuent à faire de la diversité et de l'inclusion une priorité," déclare Jonny Briggs, diversity, inclusion & resourcing director chez Aviva, un client Workday. "J'ai trouvé révélateur d'apprendre que de nombreuses entreprises ont du mal à gérer leurs données relatives à la diversité et l'inclusion et qu'une majorité d'entre elles affirment que de meilleurs systèmes sont nécessaires. Pour nous, l'accès instantané aux données nous permet de prendre de meilleures décisions et d'offrir un lieu de travail encore plus équitable. L'accès aux données sensibles nous montre également que nos collaborateurs nous font confiance, preuve que nous allons dans la bonne direction."

Informations supplémentaires

L'étude a été menée par [Sapio Research](#) et Workday auprès de plus de 3 100 professionnels des RH et dirigeants d'entreprise responsables de la diversité et de l'inclusion. 23 pays sont concernés : l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, Hong Kong, l'Irlande, l'Italie, le Japon, la Corée du Sud, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, Singapour, l'Espagne, l'Afrique du Sud, la Suède, la Suisse, le Royaume-Uni et les États-Unis.

Les entretiens ont été réalisés en ligne par Sapio Research entre août et septembre 2022 à l'aide d'une invitation par courriel et d'une enquête en ligne.

L'analyse des réponses a été confiée à [EW Group](#), 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. EW Group travaille avec des entreprises du Royaume-Uni, d'Europe et du monde entier.

Notes

La technologie au service des initiatives D&I

Pour soutenir son programme de diversité et d'inclusion et son engagement [VIBE™, Value, Inclusion, Belonging and Equity](#), Workday aide les responsables RH à accélérer leurs efforts en matière de diversité et d'inclusion sur le lieu de travail grâce aux solutions suivantes :

- **Workday Peakon Employee Voice.** Pour obtenir une vue d'ensemble de l'expérience collaborateur, [Workday Peakon Employee Voice](#) fournit aux entreprises un instantané en temps réel de l'engagement des collaborateurs, de leur ressenti, de leur productivité, de leur bien-être, de leur sentiment d'appartenance. L'écoute active des collaborateurs offre des informations continues sur la manière de maximiser leur engagement, la productivité et les performances de l'entreprise, en comprenant leurs attentes pour prendre rapidement des actions correctrices.
- **VIBE Index.** Le VIBE Index permet aux entreprises de mesurer et de se comparer entre elles sur plusieurs critères tels que le sentiment d'appartenance, l'équité, la diversité et l'inclusion. Cet indice mesure les performances et les résultats en matière de recrutement, de développement des collaborateurs et des équipes dirigeantes, d'expérience collaborateur et de culture organisationnelle. L'entreprise obtient une représentation graphique qui permet d'identifier les opportunités de changements et un score reflétant son niveau global d'équité.
- **VIBE Central.** VIBE Central réunit l'ensemble des 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.

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.

© 2022 Workday, Inc. Tous droits réservés. Workday et le logo Workday sont des marques déposées de Workday, Inc. Tous les autres noms de marques et de produits mentionnés sont des marques ou des marques déposées par leurs propriétaires respectifs.

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 situations 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 des changements de situations inattendus adviennent, les résultats réels pourraient être sensiblement différents des résultats impliqués par ces déclarations prospectives, qui deviendraient obsolètes. Les risques comprennent, sans s'y limiter, les risques décrits dans nos documents déposés auprès de la Securities and Exchange Commission (ci-après dénommée "SEC"), y compris notre formulaire 10-Q rempli pour l'exercice fiscal clôturé au 31 juillet 2022, et nos futurs rapports

que nous pourrions être amenés à soumettre à la SEC à l'avenir, et susceptibles de contenir des prévisions inexactes par rapport aux résultats constatés. Workday ne s'engage en aucune façon et n'a aucunement l'intention de mettre à jour ces déclarations prévisionnelles après la date de publication du présent communiqué.

Tous les services, caractéristiques ou fonctions non publiés mentionnés dans le présent document, sur notre site Web ou dans d'autres communiqués de presse ou déclarations publiques qui ne sont pas actuellement disponibles sont sujets à des modifications à la seule discrétion de Workday et peuvent ne pas être fournis comme prévu ou pas du tout. Les clients qui achètent les services de Workday, Inc. doivent prendre leur décision d'achat en fonction des services, des caractéristiques et des fonctions qui sont actuellement disponibles.

Contacts presse :

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

Marie Poinciset / Sophie Braquenié
Rumeur Publique
+33 (1) 55 74 52 32 / 52 24
Marie.poinciset@rumeurpublique.fr/Sophie.braquenie@rumeurpublique.fr

<https://fr-fr.newsroom.workday.com/2022-11-16-Enquete-Workday-sur-la-diversite-et-linclusion-Le-manque-de-donnees.-frein-a-la-mise-en-oeuvre-de-strategies-de-diversite-et-dinclusion>