

WORKPLACE INCLUSION SCALE (WIS) - Échelle d'inclusion dans le lieu de travail

Échelle d'inclusion dans le lieu de travail

Merci d'avoir accepté de participer à notre recherche sur l'inclusion dans le lieu de travail. Comme vous le remarquerez, le questionnaire ne demande pas votre nom ni aucune information qui pourrait être utilisée pour vous identifier. Par conséquent, vos réponses ne seront jamais associées à vous. Veuillez répondre au questionnaire aussi honnêtement que possible.

Cochez la case appropriée :

<p>Sexe:</p> <input type="checkbox"/> Homme <input type="checkbox"/> Femme <input type="checkbox"/> Transgenre ou non-binaire <input type="checkbox"/> Je préfère ne pas répondre	<p>Identité sexuelle :</p> <input type="checkbox"/> Bisexuel, Pansexuel ou Queer <input type="checkbox"/> Gay/Lesbienne <input type="checkbox"/> Hétérosexuel <input type="checkbox"/> Je préfère ne pas répondre	<p>Race et ethnicité :</p> <input type="checkbox"/> Amérindien ou autochtone d'Alaska <input type="checkbox"/> Asiatique <input type="checkbox"/> Noir <input type="checkbox"/> Hispanique ou Latino <input type="checkbox"/> Multiracial/Multiethnique <input type="checkbox"/> Natif hawaïen ou autre insulaire du Pacifique <input type="checkbox"/> Blanc <input type="checkbox"/> Je préfère ne pas répondre	<p>Âge :</p> <input type="checkbox"/> 15-20 <input type="checkbox"/> 21-30 <input type="checkbox"/> 31-40 <input type="checkbox"/> 41-50 <input type="checkbox"/> 51-60 <input type="checkbox"/> 61+ <input type="checkbox"/> Je préfère ne pas répondre
---	---	---	---

Instructions : Les déclarations suivantes se rapportent à vos impressions sur votre environnement de travail. Veuillez répondre honnêtement et n'oubliez pas que les réponses sont totalement anonymes. Veuillez encrer le chiffre approprié, le format de réponse étant une échelle de 1 à 5.

	Fortement en désaccord	Plutôt en désaccord	Neutre	Plutôt d'accord	Fortement d'accord
1. Je sais que je peux faire confiance à l'organisation	1	2	3	4	5
2. Les personnes sont valorisées en tant qu'individus par l'organisation.	1	2	3	4	5
3. Mon opinion est prise en compte dans l'organisation	1	2	3	4	5
4. J'ai accès à de nouvelles opportunités	1	2	3	4	5
5. L'organisation donne de la reconnaissance de façon égale	1	2	3	4	5
6. Je crois que l'organisation reconnaît la diversité	1	2	3	4	5
7. Je me sens respecté par l'organisation	1	2	3	4	5
8. Au travail, j'ai toujours l'impression de faire partie d'une équipe	1	2	3	4	5

MERCI BEAUCOUP !

En 2010, Chestnut Global Partners (CGP) a créé le Workplace Outcome Suite (WOS) comme méthode de collecte de données empiriques sur l'impact des interventions professionnelles

des programmes d'aide aux employés. Cette échelle est en place depuis plus de dix ans, et le dernier rapport fait état de données concernant 45 726 utilisateurs de PAE.

Récemment, Chestnut Health Systems, la société mère de Chestnut Global Partners, a créé un nouvel instrument psychométrique pour aider les PAE à intégrer l'inclusion dans leurs services : le Workplace Inclusion Scale (WIS).

Le WIS est un instrument que les organisations peuvent utiliser pour évaluer rapidement l'impact des efforts déployés pour créer un lieu de travail diversifié et inclusif à travers les perceptions des employés travaillant dans l'organisation.

Plus précisément, il s'agit d'une méthode que les PAE, en tant que consultants, peuvent proposer aux RH, au service des prestations et/ou aux programmes de diversité, d'égalité et d'inclusion pour évaluer le niveau d'inclusion perçu par les employés.

Cet article présente le WIS pour les communautés de PAE et souligne son utilité pour répondre aux préoccupations des organisations sur la façon de mesurer l'efficacité des initiatives et des programmes de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). Le WIS vise à évaluer de manière simple, claire et cohérente le succès des programmes DEI.

Des efforts considérables ont été déployés pour déterminer les questions qui captent le mieux les sentiments des employés à l'égard des initiatives d'inclusion. La recherche a commencé par un test de vingt questions, qui a ensuite été réduit à un total de huit. Cette réduction a été soutenue statistiquement, afin d'obtenir un test plus court car cela augmente les taux de réponse.

L'année 2020 a été saluée comme une année d'éveil de la conscience raciale. La mort de Noirs américains non armés comme Ahmaud Arbery, George Floyd et Breonna Taylor a déclenché des troubles et des protestations dans tous les États-Unis. À la suite de ces violences et de ces troubles, de nombreux Américains en sont venus à penser que le pays devait adopter de nouvelles lois sur les droits civils pour lutter contre la discrimination raciale.

Cette prise de conscience s'est également reflétée dans la sphère privée, dans les pratiques d'embauche et de rétention. Selon Edelman, la plupart des Américains pensent que les organisations du secteur privé ont la responsabilité de contribuer à la création d'une société plus équitable et plus juste.

En conséquence, on constate un regain d'intérêt au sein des organisations pour la révision et l'adoption de politiques d'inclusion. Une enquête récente a révélé que 96 % des PDG considèrent l'inclusion comme une priorité stratégique dans le contexte socio-économique actuel.

Joan Williams et David White, dans un article de Harvard Business Review sur la mise à jour des programmes d'inclusion dans les organisations, suggèrent que les efforts passés pour aborder l'inclusion et la diversité ont échoué. Ils attribuent cet échec à un manque de changement structurel et culturel au sein des organisations. Ils affirment que le changement doit être basé sur des preuves et des mesures.

Mesurer la diversité, l'équité et l'inclusion rapidement et avec un outil robuste et fiable présente plusieurs défis.

La diversité, en tant que caractéristique d'un groupe comprenant des personnes aux identités et aux capacités multiples et variées, semble être une caractéristique relativement simple à mesurer. Cependant, il est plus difficile d'évaluer si toutes les personnes se sentent respectées,

acceptées, soutenues et valorisées sur le lieu de travail, et si tous les employés sont impliqués dans les processus décisionnels et ont des possibilités de développement au sein de l'organisation.

Le WIS est particulièrement remarquable parce qu'il met l'accent sur l'employé. Contrairement à d'autres outils de mesure de la diversité qui s'appuient sur des mesures quantitatives, le WIS se concentre exclusivement sur l'expérience et la perception de chaque employé quant à la mesure dans laquelle il a un sentiment d'appartenance, d'être respecté, et impliqué et engagé dans son rôle, et a des opportunités de développement de carrière.

Comme le WIS ne demande pas aux employés d'évaluer leur perception des efforts déployés par l'organisation pour prendre en compte la diversité, la technique fournit une mesure plus directe de la façon dont ces efforts affectent les employés en termes d'engagement et de sentiment d'appartenance.

Le WIS se concentre sur 8 thèmes clés : la confiance, la valorisation des qualités personnelles, l'engagement personnel au travail, l'accès aux opportunités, la rémunération équitable, la réactivité culturelle, le respect et l'acceptation sociale. Chaque concept est évalué par une question sur une échelle de Likert (1-5).

1. Je sais que je peux faire confiance à l'organisation (confiance)
2. Les personnes sont valorisées en tant qu'individus par l'organisation (Valorisation des qualités personnelles)
3. Mon opinion est prise en compte dans l'organisation (Engagement personnel au travail).
4. J'ai accès à de nouvelles opportunités (Accès aux opportunités)
5. L'organisation donne de la reconnaissance de façon égale (Rémunération équitable).
6. Je crois que l'organisation reconnaît la diversité (Réactivité culturelle)
7. Je me sens respecté par l'organisation (Respect)
8. Au travail, j'ai toujours l'impression de faire partie d'une équipe (Acceptation sociale)

L'évaluation avant et après la mise en œuvre de politiques d'inclusion peut servir à mesurer le changement. La comparaison des deux scores peut aider les praticiens du PAE, les responsables RH et les praticiens de la DEI à évaluer objectivement la façon dont les employés perçoivent et ressentent le niveau d'inclusion dans leurs équipes et dans l'organisation.

L'échelle offre des suggestions pour le choix de l'échantillon, cependant, les utilisateurs sont encouragés à explorer comment les employés de différents âges, sexes, races, identités sexuelles vivent l'inclusion sur le lieu de travail.

L'analyse statistique confirme que le WIS est une mesure efficace et précise de l'inclusion. Le WIS s'est avéré être un instrument valide et fiable qui fournit un moyen systématique d'évaluer les sentiments des employés sur l'inclusion dans une variété de cadres de travail.

La recherche sur la validation de cette échelle sera publiée dans le Journal of Total Rewards en mars 2022.

Plus cet instrument sera administré et plus les résultats seront recueillis de manière anonyme, plus les informations seront disponibles pour de nouvelles recherches dans ce domaine. Pour cette raison, l'échelle sera disponible gratuitement après la signature d'un accord de licence d'utilisation, comme pour le WOS. Les prestataires de PAE qui souhaitent aider les employeurs

à créer un environnement de travail plus inclusif peuvent utiliser le WIS pour mesurer de manière empirique l'impact des politiques et stratégies d'inclusion.

En bref

Le WIS est un outil systématique et rigoureux permettant de vérifier la diversité et l'inclusion des employés dans les organisations de toutes tailles. La recherche par laquelle le test est construit valide la technique comme un instrument de mesure fiable et robuste.

L'échelle offre une mesure unique qui repose sur des concepts clés établis dans la littérature sur la mesure de la diversité. La principale différence entre le WIS et d'autres mesures est la simplicité, la brièveté et la théorie solide qui le sous-tend, afin de saisir l'expérience des employés à travers les dimensions clés de l'inclusion.

Le WIS, utilisé comme une méthode de test-retest, a la capacité de fournir une mesure empirique et crédible de l'expérience des employés pour remplacer les évaluations subjectives par lesquelles l'efficacité des initiatives DEI est évaluée.

Références :

- ✓ Attridge, M. and Steenstra, I. (2021). Work Outcomes and EAP Use During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Employee Assistance*. 4th Quarter. Pp. 30-31.
- ✓ Edelman, Richard. "Systemic Racism: The Existential Challenge for Businesses," Edelman Research, September 8, 2020.
- ✓ 2021 Fortune/Deloitte CEO Survey. (2021). SHRM Executive Network.
- ✓ Jones, Jeffrey M. "New Low in US: See Progress for Black Civil Rights," Gallup, September 9, 2020.
- ✓ Romansky, L., Garrod, M., Brown, K., and Deo, K. (2021). How to Measure Inclusion in the Workplace. *Harvard Business Review*. Boston, MA.
- ✓ Williams, Joan and White, David. (2020). Update Your DE&I Playbook, *Harvard Business Review*. Boston, MA.