

PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL ET ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS : OBJECTIFS ATTEINTS ?

Étude d'impact de l'AFMD | 2024



Depuis 2007, l'AFMD accompagne les employeurs dans la prévention des discriminations en milieu professionnel. Si nous publions chaque année un rapport d'activité incluant un bilan quantitatif (actions, publications et partenariats), nous souhaitons aller plus loin et qualifier la portée de nos actions en matière d'impact social, auprès des membres comme de nos parties prenantes externes.

Mesurer l'impact social de notre action : une démarche ambitieuse

L'AFMD agit à un niveau systémique, avec peu d'interaction avec les populations bénéficiaires des politiques diversité. En démarrant ce travail, nous avons conscience de la difficulté d'attribuer clairement une partie des effets à nos travaux. D'autant qu'en 17 ans, l'écosystème D&I s'est étoffé. Nous avons donc choisi de modéliser nos actions via la **théorie du changement** (ToC) et d'identifier les points sur lesquels nous pouvions avoir un impact direct.

Ainsi, **cette enquête se concentre principalement sur notre impact envers notre cœur de cible : nos « référent-es » dans les organisations adhérentes, qui occupent souvent des missions en lien avec les politiques D&I. Nous avons cherché à déterminer comment, par voie de conséquence, ils et elles influent à leur tour sur les salarié-es ou agent-es et leur organisation au sens large.**

Association d'intérêt général, notre mission n'est pas cantonnée à nos membres. Il était donc indispensable de mesurer les impacts de la production de connaissance et de sa diffusion sur nos parties prenantes externes.

Périmètre de l'étude et échantillon



Questionnaire en ligne envoyé en mars 2024 à **1 621 membres et 1 295 parties prenantes externes de l'AFMD** sur leur expérience présente et passée de l'association



Sur ces 2 916 personnes, **172 membres, et 143 parties prenantes externes ont répondu au questionnaire**



La marge d'erreur indique la fiabilité des résultats et est considérée comme acceptable en dessous de 10%. Elle est de 7% pour les membres et de 7,7% pour les parties prenantes externes.

L'AFMD en cinq impacts

« J'ai créé le poste D&I il y a 7 ans et j'ai appris mon métier en grande partie grâce à l'AFMD ! »

Pour nos membres comme pour nos parties prenantes externes, notre impact est caractérisé autour de cinq dimensions :

1. La professionnalisation comme effet principal



76% des membres affirment avoir réussi à **mieux identifier les axes de travail et leviers d'action** sur les sujets D&I au sein de leur organisation

82% des répondant-es externes affirment avoir **monté en connaissance** sur les sujets liés à la D&I

2. Un accès à un réseau et la création d'espaces de rencontre



85% des membres ont rencontré des pairs travaillant sur les mêmes sujets qu'eux grâce à l'AFMD

74%, des répondant-es externes affirment avoir **rencontré d'autres acteurs de l'environnement D&I** grâce aux activités de l'AFMD

3. Une facilitation du dialogue



57% des membres affirment avoir pu **mobiliser des arguments pour répondre aux critiques émises sur la D&I** par leurs collaborateurs, grâce à l'AFMD

68% des répondant-es externes affirment avoir **acquis de nouveaux arguments** sur les sujets D&I grâce à l'AFMD

4. Une augmentation de la portée et de l'impact des projets déployés en interne



98% des membres affirment que leurs **actions D&I ont gagné en visibilité au sein de leur organisation**, grâce à l'AFMD

61% des répondant-es externes affirment avoir pu **réaliser des actions de meilleure qualité** sur les sujets D&I, grâce à l'AFMD

5. L'application de nouveaux process dans l'organisation



63% d'organisations membres ont mis en **place de nouveaux process**, en s'appuyant sur des ressources et activités de l'AFMD

40% des répondant-es externes affirment que **l'utilisation de l'AFMD dans leur activité a amené à réfléchir sur les pratiques D&I** au sein de leur propre organisation

L'AFMD, d'abord une communauté d'entraide au service de ses membres

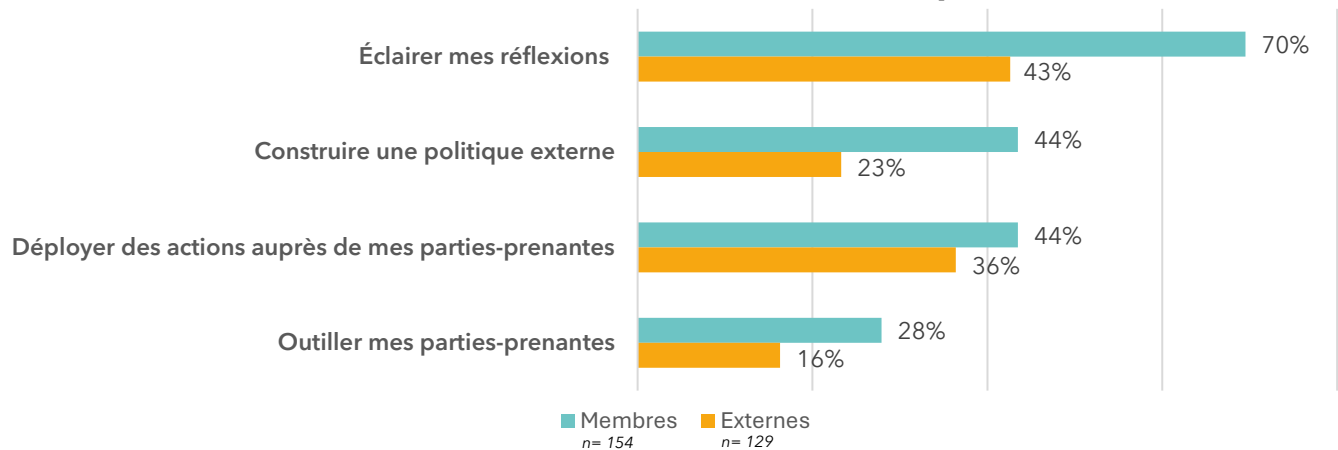
« Les cafés AFMD [sont une] source d'inspiration et d'enrichissement mutuels »

Alors que la fonction diversité est relativement récente et que les managers doivent garantir un cadre de travail inclusif, l'AFMD a à cœur de soutenir ses membres, de rompre le sentiment d'isolement qu'ils et elles peuvent connaître dans le cadre de leurs missions, et d'animer une communauté d'entraide.

90 % des membres référents D&I se sentent moins seul-es dans leur mission D&I, grâce à l'AFMD

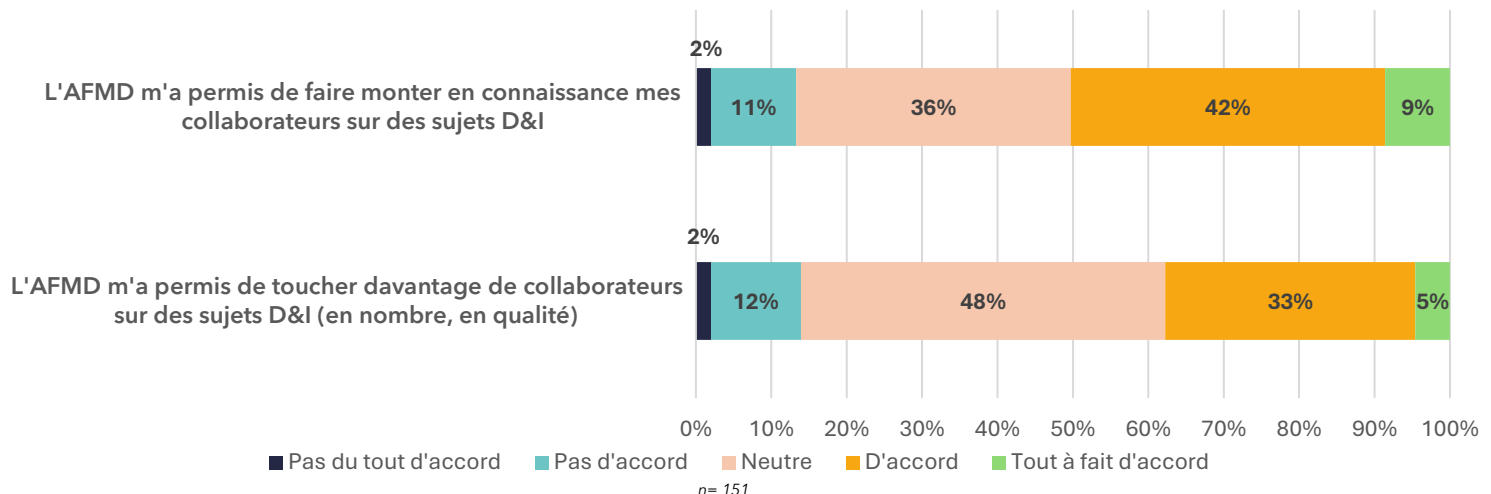
Nos membres mobilisent nos ressources de façon plus marquée par rapport à nos parties prenantes externes :

Vous utilisez les ressources de l'AFMD pour...



Comme mis en évidence dans notre théorie du changement, nos impacts sont plus importants auprès des personnes les plus proches de nos actions (ici, nos référent-es dans les organisations). On constate donc que notre impact est moins important sur des cibles plus éloignées (ici, les collaborateurs et collaboratrices de nos membres).

L'impact des activités de l'AFMD sur les collaborateurs et collaboratrices des membres



Les liens entre temps et impact

La notion de temps revient sous différentes dimensions dans notre enquête.

Aujourd'hui, le temps passé à mobiliser les ressources est de 1h30 par mois en moyenne pour les membres et de moins d'une heure pour les autres. Et contrairement à une hypothèse que nous avons formulée en amont de l'enquête, **ce temps disponible ne semble pas avoir d'incidence sur l'impact de nos activités**. En revanche, la notion de temps est significative dans deux situations :



- **Comme impact**, pour nos membres comme pour nos parties-prenantes externes : **notre accompagnement et nos ressources facilitent le passage à l'action dans les organisations et résulte en un gain de temps pour 60% de nos membres et 46% des autres organisations.**
- Comme **condition de succès**. Nos membres constatent un impact plus important sur cinq dimensions **à partir d'un an d'adhésion** : la professionnalisation des responsables D&I, le passage à l'action dans l'organisation, le soutien psychologique et la rupture du sentiment d'isolement, l'augmentation de la portée et de l'impact des projets portés en interne, et l'application de nouveaux process dans l'organisation.

Le rôle de l'AFMD dans la prévention des discriminations en milieu professionnel

Que retenons-nous de cette première évaluation ? Notre ambition était de répondre à deux questions :

1. Dans quelle mesure l'AFMD contribue-t-elle à l'amélioration des pratiques et des actions de ses membres et de ses parties prenantes externes ?
2. Quel impact a l'AFMD sur la prévention des discriminations en milieu professionnel ?

Pour la première, nous sommes en mesure **d'identifier des impacts concrets de nos activités sur la professionnalisation des Responsables D&I** ainsi que **sur la facilitation et l'amélioration de leurs pratiques et actions** (en qualité, portée, visibilité). Ces impacts se retrouvent chez nos membres et nos parties prenantes externes, bien que l'enquête nous ait permis de confirmer **que nous avons un impact plus important auprès de nos membres**, notre cœur de cible.

Ce constat apporte des éléments de réponse à notre deuxième question : s'il est possible d'identifier et d'attribuer des **impacts directs et à court terme** à nos activités, il est difficile pour les répondant-es de leur attribuer **des changements indirects et à long terme**. Nous n'avons donc que peu de visibilité sur notre impact à grande échelle.

Il nous revient donc de **nous questionner sur notre rôle dans la prévention des discriminations en milieu professionnel** : doit-on chercher à élargir la variété de nos impact, à renforcer la portée de nos actions, ou se concentrer sur de nouvelles cibles ? Doit-on continuer à accompagner nos cibles premières pour qu'à leur tour, elles puissent préciser leur impact ?

Cette enquête marque le point de départ de nouvelles réflexions et présente des opportunités de repenser nos façons d'agir et de s'inscrire dans le riche écosystème des acteurs D&I en France. Un beau projet en perspective !

Pour recevoir le rapport complet, contactez l'équipe de l'AFMD :
contact@afmd.fr