

# Di✓ersiTest<sup>®</sup>

by anemo

## L'intelligence interculturelle au service de l'organisation inclusive

Testez le potentiel de la diversité et développez votre Quotient d'Intelligence Interculturelle (QII)





# Devenez une organisation **INTERCULTURELLEMENT INTELLIGENTE**

Chaque personne est un brassage d'identités, de cultures et d'expériences qui façonne la manière dont elle pense, sent, interprète, négocie et agit. La diversité d'origine, la parité des genres, mais aussi la question intergénérationnelle, ou la diversité religieuse sont autant de thématiques qui participent du quotidien des organisations.

La diversité culturelle peut conduire à des préjugés, stéréotypes, discriminations, dommageables pour la qualité du bien-être au travail. Celle-ci mérite une attention particulière au sein de des équipes multiculturelles.

Comment faire évoluer nos pratiques et postures professionnelles pour créer une culture inclusive ?

Comment mesurer l'impact du management de la diversité dans votre organisation ?

**DiversiTest vous propose  
un accompagnement à la  
transformation qui vous offre une  
vision claire et structurée des  
compétences nécessaires pour  
travailler efficacement en contexte  
multiculturel.**

# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

Notre équipe .....	6
Constat .....	7
Les compétences interculturelles à développer .....	8

## PARCOURS DIVERSITEST

Questions DiversiTest .....	10
Rapport dynamique .....	11
Call to action .....	12
Feuille de route .....	14

## EMBARQUEZ-VOUS !

Créons les entreprises interculturelles de demain .....	16
DiversiTest AI : un projet 2024 .....	17
Partenaires .....	18
Contactez-nous .....	19
Bibliographie .....	20

## Allez hop ! ENCORE UNE TRANSFORMATION !

« À chaque fois que le mot transformation ou réorganisation du travail apparaît, on entend déjà les commérages dans les couloirs entre collègues, observant impuissant·es les changements dictés depuis les hauteurs de l'organisation.



**JUAN E. MARCOS**  
FONDATEUR D'ANEMO

Souvent mal expliquées, presque toujours mal comprises, ces transformations se réduisent à des changements organisationnels de forme qui n'apportent véritablement aucun changement de fond. Le résultat est traduit dans le meilleur des cas par un organigramme rafraîchi diffusé par le biais d'une note de com que personne ne va lire...

***Il y a cependant une autre manière de faire, de faire la différence, et de faire avec la différence.***

Qu'est-ce la transformation culturelle ? Il s'agit d'un pari. Il consiste à dire que nous pouvons faire autrement. Si dans l'accompagnement au changement, nous pensons la structure et l'organisation, dans la transformation culturelle nous intégrons les individus et leurs singularités.

***En ce sens, la transformation culturelle cherche à faire évoluer le climat d'une organisation en mettant en place de nouvelles coopérations, et en implémentant des nouveaux modes de communication.***

La diversité culturelle des personnes travaillant dans les organisations nous impose de poser la question de la transformation culturelle. Pour sortir du simple changement organisationnel (déclinaison d'une stratégie top-down) nous parions sur le potentiel de développement des capacités des individus. Grâce au DiversiTest, construisons une organisation inclusive, favorisant l'expression de la diversité.

Rejoignez l'aventure DiversiTest dès maintenant ! »

# NOTRE ÉQUIPE

Chez DiversiTest, nous incarnons les valeurs que nous portons: nous sommes de milieux sociaux, de cultures, de genres divers, nous sommes jeunes et moins jeunes, nous sommes citoyen·nes. L'équipe chargée du DiversiTest dispose des compétences fondamentales pour mener tout type de projet de montée en compétences.



Nous avons choisi de travailler avec des partenaires, actrices de la formation dans le domaine de la diversité et de l'inclusion. Avec DiversiTest, nous sommes en mesure de mobiliser une expertise partout en France et à l'international.

## La nécessité de se transformer

*“Les entreprises ont encore des progrès à réaliser en matière de diversité. Des profils souvent trop conventionnels, des processus de sélection peu performants, un manque d'ouverture face aux points de vue divergents... L'explication est simple : l'homogénéité favorise la coordination et l'alignement.*

*Selon certaines recherches, les organisations seraient d'ailleurs plus performantes lorsque les salariés qui les composent ont les mêmes croyances et valeurs. Mais ce constat n'est plus valable lorsque l'environnement évolue rapidement. Car lorsqu'il faut innover, rien ne vaut la confrontation d'expériences et de points de vue différents.”*

Harvard Business School

# CONSTAT

Recrutement, management, gestion de carrière  
dans les organisations



- Fuites de cerveaux ?
- Turn over trop élevé ?
- Manque d'engagement ?

## QUE FAIRE ?

Avec DiversiTest, développez une gestion  
interculturelle adaptée aux enjeux de vos équipes

- ✓ Augmentez les performances, l'efficacité,  
la créativité de votre équipe
- ✓ Favorisez la montée en compétence des individus
- ✓ Créez de l'engagement et de la fidélisation de vos  
collaborateurices

# LES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES À DEVELOPPER

## DÉCENTRATION

Capacité à intégrer les informations stratégiques pour comprendre votre environnement avec confiance, enthousiasme et conscience des jugements de valeur que vous portez sur le monde.

## COMMUNICATION INTERCULTURELLE

Capacité à formuler efficacement un message pour vous faire comprendre, à reformuler et questionner les messages d'autrui de manière bienveillante afin de vous assurer d'une compréhension mutuelle en contexte multiculturel.

## NÉGOCIATION

Capacité à créer des relations et des liens de collaboration sûrs et durables avec des collègues de travail et à générer de nouvelles solutions aux problèmes.





**CULTURELLE**



### **CURIOSITÉ**

Faculté à rechercher de nouvelles informations et développer des compétences dans des situations complexes et incertaines pouvant faire l'objet d'interprétations multiples et contradictoires.

**ii**



### **MAÎTRISE**

Capacité à retenir ou à contrôler votre comportement lors d'émotions fortes, à déduire et à réagir aux états émotionnels des autres de manière appropriée.

**INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE**

Notre référentiel offre une vision claire et structurée des compétences et d'aptitudes liées à ces trois intelligences, nécessaires pour opérer de manière efficace en contexte multiculturel.

# DiversiTesting : Connaître son Quotient d'Intelligence Interculturel (QII)

Un test de 20 questions permettra de vous envoyer dans un premier temps un rapport dynamique incluant un radar de compétences et votre score de QII. Votre profil culturel définit la manière dont vous pourriez être amené-e à interagir en contexte multiculturel.

**DiversiTest**  
by anemo

1. Si je remarque qu'un de mes comportements diffère de mes collègues, je m'adapte pour rentrer dans le groupe.

1 2 3 4 5 6 7  
● ● ● ● ● ● ●  
Pas du tout d'accord Complètement d'accord

2. Parfois, j'ai besoin pour me faire comprendre d'élever la voix et taper sur la table.

1 2 3 4 5 6 7  
● ● ● ● ● ● ●  
Pas du tout d'accord Complètement d'accord

3. Je connais les valeurs et les règles des différentes religions et je comprends comment celles-ci impactent l'engagement de mes pair.es au travail.

1 2 3 4 5 6 7  
● ● ● ● ● ● ●  
Pas du tout d'accord Complètement d'accord

4. J'ai l'impression qu'on se met parfois en colère contre moi sans que je puisse comprendre pourquoi.

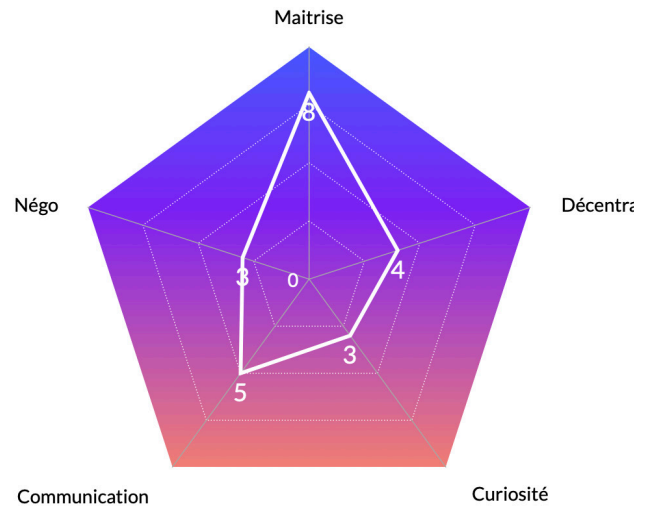
1 2 3 4 5 6 7  
● ● ● ● ● ● ●  
Pas du tout d'accord Complètement d'accord



# Le rapport dynamique

## Radar de vos compétences

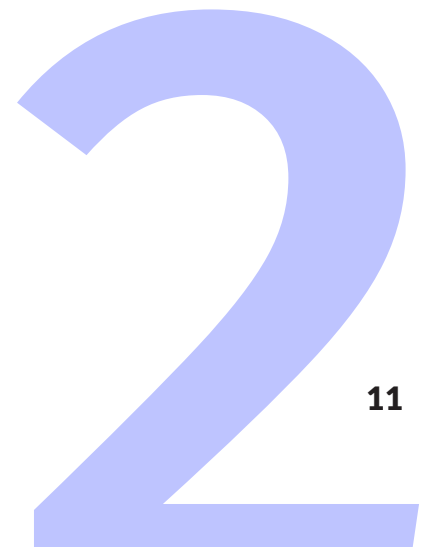
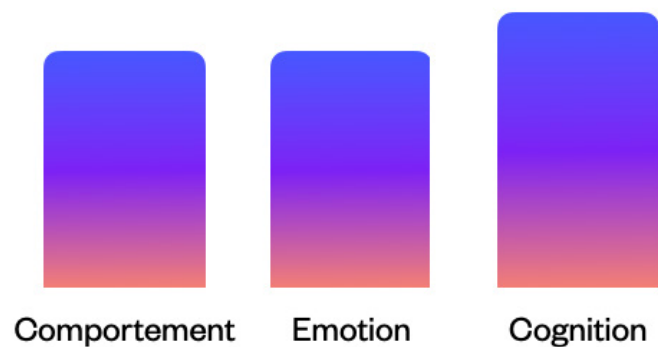
En fonction de vos réponses, le DiversiTest vous attribue des scores sur 5 compétences cognitives et comportementales essentielles à l'intelligence culturelle en collectif : la communication interculturelle, la négociation, la curiosité, la gestion des émotions, et la flexibilité cognitive.



Ces catégorisations permettent d'identifier les orientations principales de votre profil d'intelligence interculturelle, qui évidemment évoluent en fonction des contextes situationnels concrets.

## Un score pour votre Quotient d'Intelligence Interculturelle (QII)

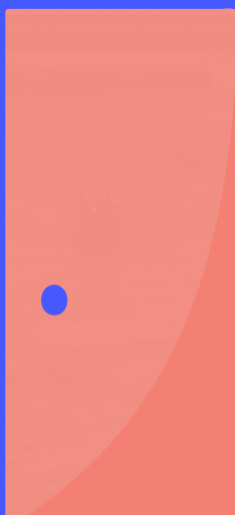
Le QII est la synergie de trois intelligences : culturelle, émotionnelle et comportementale, fournissant ainsi une mesure holistique de la capacité à travailler en contexte multiculturel.



# TRANS·FORMATION

Chez DiversiTest, nous vous proposons un plan de transformation sur mesure grâce à une ingénierie pédagogique innovante qui s'adapte aux besoins de votre organisation. Ci-dessous, quelques exemples d'action à mettre en place. Choisissez votre porte d'entrée dans l'univers de la transformation interculturelle !

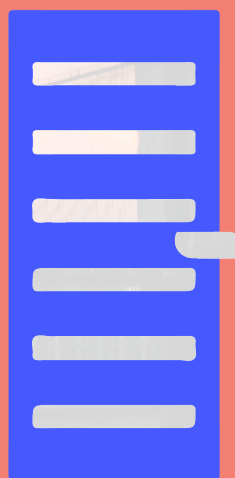
## FRESQUE DIVERSITEST



Atelier une journée d'état des lieux des discriminations et introduction à l'intelligence Interculturelle avec présentation de la solution d'accompagnement DiversiTest

-> si vous souhaitez faire la fresque individuel, vous pouvez vous inscrire pour une fresque interstructure

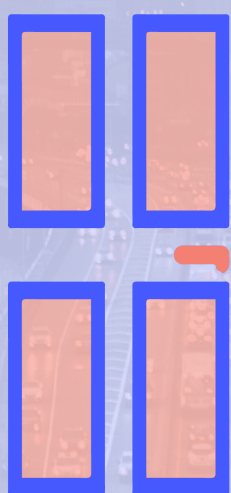
## DIVERSITEST EN LIGNE



Faites le quizz de 20 questions et obtenez votre radar de compétence directement à partir de notre site.

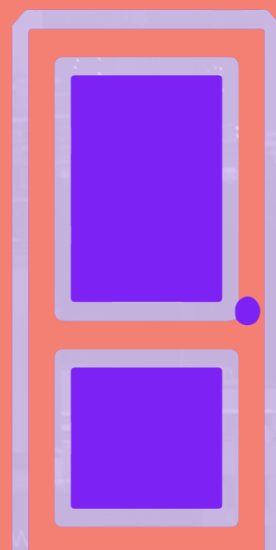
Partagez avec vos collègues !

## DIVERSITEST PERSONNALISÉ



Prenez rdv avec nous pour créer une solution d'accompagnement personnalisé pour votre organisation

## PURPLE DIVERSITESTER



Appelez-nous pour découvrez Purple notre coach d'Intelligence Artificielle Interculturelle capable de vous tester et vous offrir une formation personnalisé en ligne

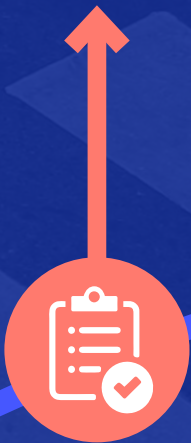
-> solution en cours de développement

# 3

# FEUILLE DE ROUTE

## TESTING

- Je découvre le DiversiTest en 20 questions sur les réseaux sociaux, je reçois mon radar de compétences
- J'en parle à mon manager, j'invite mes collègues à le faire



## ANALYSE

- Mon organisation s'est embarquée dans l'aventure DiversiTest : je fais le test version longue (30 questions complémentaires)
- Je reçois mon profil culturel avec mon archétype



- Rencontre d'Anemo avec votre organisation et lancement du process DiversiTest\*

# TRANSFORMATION

- Je reçois une invitation digitale à une formation en sous groupe selon mon archétype
- Cérémonie de clôture en présentiel



- Rapport de recommandation de transformation

- Analyse des résultats et création d'archétypes
- Identification du chemin à parcourir pour l'alignement culturel

\* étapes importantes du dialogue entre Anemo et votre organisation

## Créons les entreprises interculturelles de demain

Pourquoi est-il important de repenser le management de la diversité de nos équipes ?

Une mosaïque d'identités culturelles coexistent aujourd'hui dans nos organisations. Cependant, les approches traditionnelles culturalistes ne permettent plus d'adresser les problématiques inhérentes à la transformation culturelle en cours au sein des organisations.

Une nouvelle réalité sociodémographique incite les responsables RH à élaborer des nouvelles stratégies visant à réinventer l'organisation du travail. Depuis plus de deux décennies, des recherches ont été menées, notamment en Europe, aux États-Unis et à Singapour, afin d'innover en matière de gestion de la diversité et du management interculturel.

Ce livre blanc ne saurait se réduire à une méthode générique et prête à l'emploi. Au contraire, nous portons la conviction qu'il ne peut y avoir un seul et unique design organisationnel qui prenne véritablement en compte la diversité culturelle - cela constituerait un contresens.

Avec cet ouvrage nous nous donnons l'objectif de partager avec vous une vision de la transformation culturelle des organisations, sans modèle normatif préconstruit et avec le but d'offrir à chaque collaborateurice la possibilité d'exprimer pleinement le potentiel lié à sa singularité culturelle et de mettre la diversité culturelle au service de l'innovation et de la performance de l'entreprise.



# DIVERSITEST AI : UN PROJET 2024

Ce livre blanc a pour objectif de fournir aux équipes en charge de la diversité de l'équité et de l'inclusion une méthode opérationnelle de transformation culturelle pour conduire et piloter des projets de transformation organisationnelle.

Conscient de l'ampleur du tournant technologique des intelligences artificielles, Anemo, développe dans le cadre de son projet DiversiTest un chatbot coach en intelligence interculturelle Purple, c'est son nom, sera capable d'identifier votre profil culturel et de vous proposer un parcours de formation individualisé.



# PARTENAIRES

Ils nous font confiance



# Contactez nous



[contact@diversitest.eu](mailto:contact@diversitest.eu)



+33 1 71 97 67 03



[www.diversitest.eu](http://www.diversitest.eu)

***Avec DiversiTest,  
transformez le  
potentiel de la diversité  
en ressource pour  
votre organisation***

# BIBLIOGRAPHIE

HERSKOVITS, M. J., 1950. Les bases de l'anthropologie culturelle, Paris, Petite collection Maspero.

ABDALLAH-PRETCEILLE, M., 2006. Pour un humanisme du divers, VST - Vie sociale et traitements.

BALIBAR, E., & WALLERSTEIN, I., 1988. Race, nation, classe. Les identités ambiguës, Paris, La découverte.

CESPEDES V., 2006. Mélangeons-nous, enquête sur l'alchimie humaine, Daren sell éditeurs.

CROZIER, M., 1989. L'entreprise à l'écoute, apprendre le management post-industriel, Point Essai.

CROZIER, M. & ERHARD F., 2014. L'acteur et le système, Point Essai.

CUCHE, D., 2001, La notion de culture dans les sciences sociales, Paris, La Découverte.

DERVIN, F., 2017. Impostures interculturelles, L'Harmattan, Logiques sociales.

EUZEN-DAGUE M.G. & VALENTIN J., 2008. Le dialogue interculturel, une action vitale, L'harmattan.

FASSIN, E., & FASSIN, D., 2007. De la question sociale à la question raciale ?, Paris, La Découverte.

FOWLER M.S. & MUMFORD M.G., 1995. Intercultural sourcebook : cross-cultural training methods, vol 1, intercultural press, inc.

LEPSEINGER, R. & LUCIA A.D., 1999. The art and science of competency models pinpointing critical success factors in organizations, jossey-bass/pfeiffer a Wiley imprint.

LÉVI-STRAUSS, C., 1983. « Race et culture », dans Le regard éloigné, Paris, Plon.

MASCLET, O., 2017 (nouvelle éd.). Sociologie de la diversité et des discriminations, Paris, Armand Colin.

NOIRIEL, G., 2007. A quoi sert « l'identité nationale », Marseille, Agone.

PRETCEILLE M.A., 2020. La communication interculturelle entre pertinence et impertinence. Paris, L'Harmattan.

SAYAD, A., 2006. L'immigration ou les paradoxes de l'altérité (2 tomes), Paris, Éditions Raisons d'agir.

SCHNAPPER, D., 2007. Qu'est-ce que l'intégration ?, Paris, Gallimard.

TAYLOR, C., 1994. Multiculturalisme. Différence et démocratie, Paris, Flammarion.

TODOROV, T., 1989. Nous et les autres. La réflexion française sur la diversité humaine, Paris, Le Seuil.

WEIL, P., 2002. Qu'est-ce qu'un Français ?, Grasset.

WOLTON D., 2014. L'autre n'est pas une donnée, Altérités, corps et artefacts, La revue Hermès, cnrs Editions.





**DiversiTest**<sup>®</sup>  
by anemo