



Universität St.Gallen

Center for Disability and Integration

Inclusion Check -

Mesurer, comprendre et organiser l'inclusion

Prof. Dr Stephan A. Böhm

**Exposé dans le cadre de la journée d'étude
«L'entreprise inclusive».**

21 novembre 2023

Agenda

1. Comprendre l'inclusion

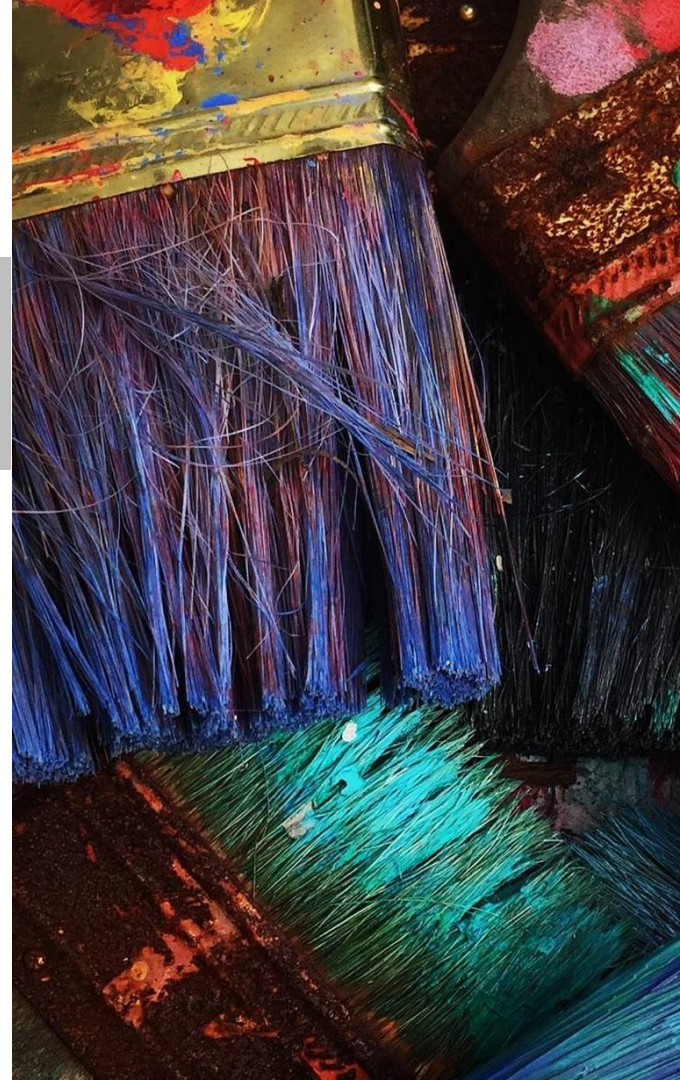
L'inclusion en tant que facilitateur de la diversité (des handicaps)

2. Mesurer l'inclusion

L'indice d'inclusion de Saint-Gall

3. Organiser l'inclusion

Rôle de la gestion des ressources humaines



Pourquoi l'inclusion dans le marché du travail est sans alternative

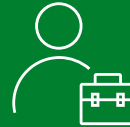
Avantages pour les travailleurs·euses, les entreprises et la société

Employé·es (en situation de handicap)



- L'inclusion (professionnelle) en tant que **droit de l'homme et de la femme!**
- Amélioration de la santé et **accroissement du bien-être** individuel
- Amélioration de **l'inclusion sociale** et du statut social par la participation à la vie active

Entreprise



- Réponse à la «War for Talents» (**vivier inexploité de talents**)
- Augmentation de la **capacité d'innovation** et de la performance des équipes diverses (comportant des personnes en situation de handicap)
- Respect des exigences légales et des **quotas** (par exemple en Allemagne, en Autriche, en Inde)

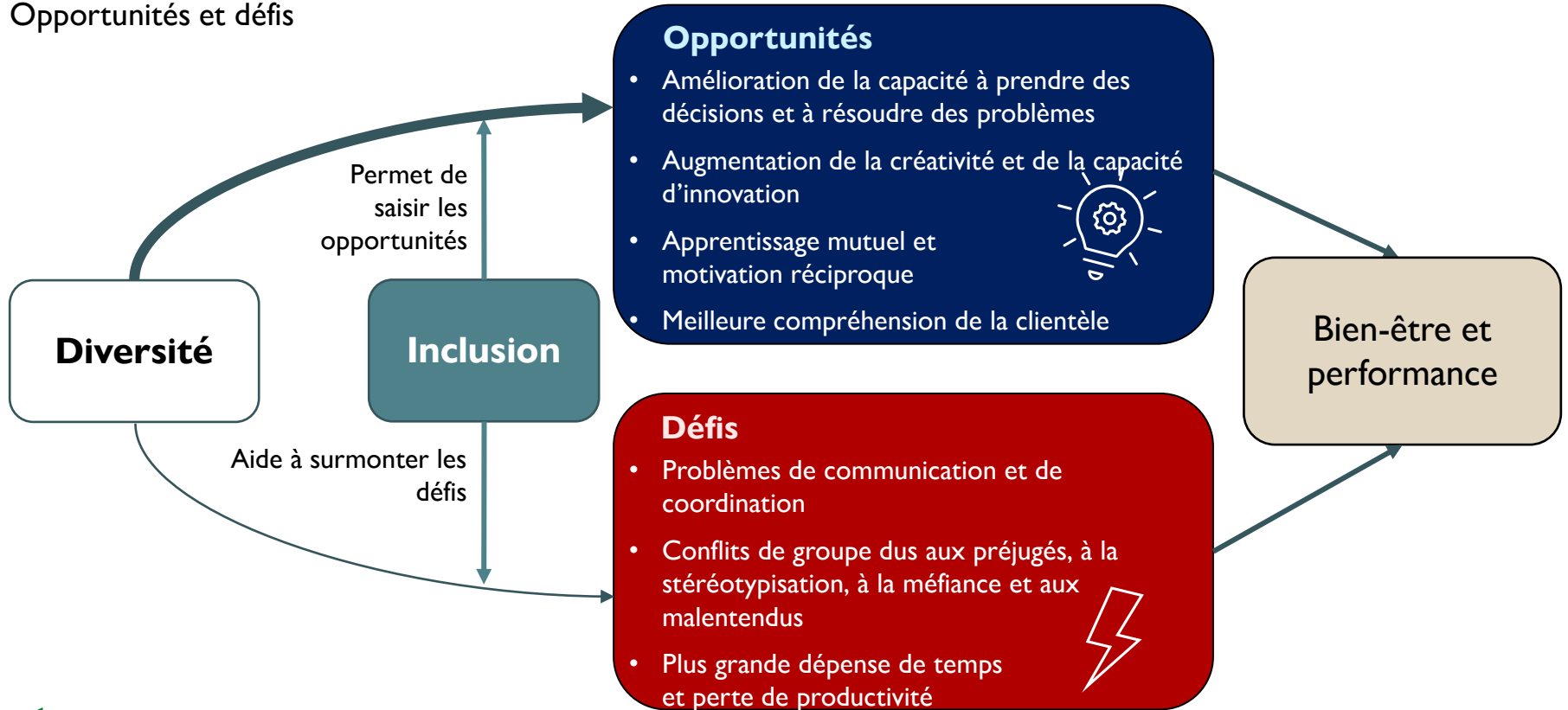
Société



- Création d'une société plus juste et **plus agréable à vivre**
- Effet positif sur les **systèmes de l'assurance sociale**
- Assurer **l'employabilité** d'une main-d'œuvre vieillissante dans un contexte de changement démographique

Conséquences de la diversité

Opportunités et défis



Agenda

1. Comprendre l'inclusion

L'inclusion en tant que facilitateur de la diversité (des handicaps)

2. Mesurer l'inclusion

L'indice d'inclusion de Saint-Gall

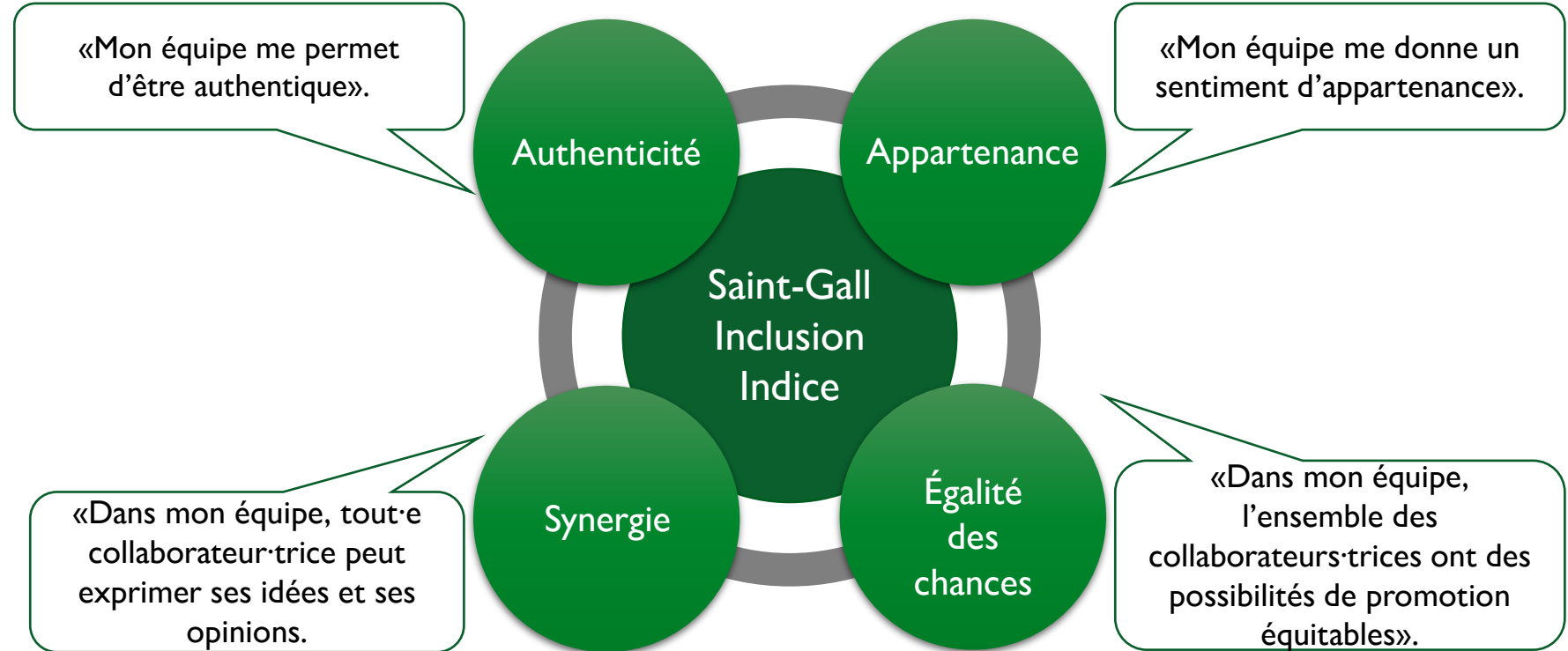
3. Organiser l'inclusion

Rôle de la gestion des ressources humaines



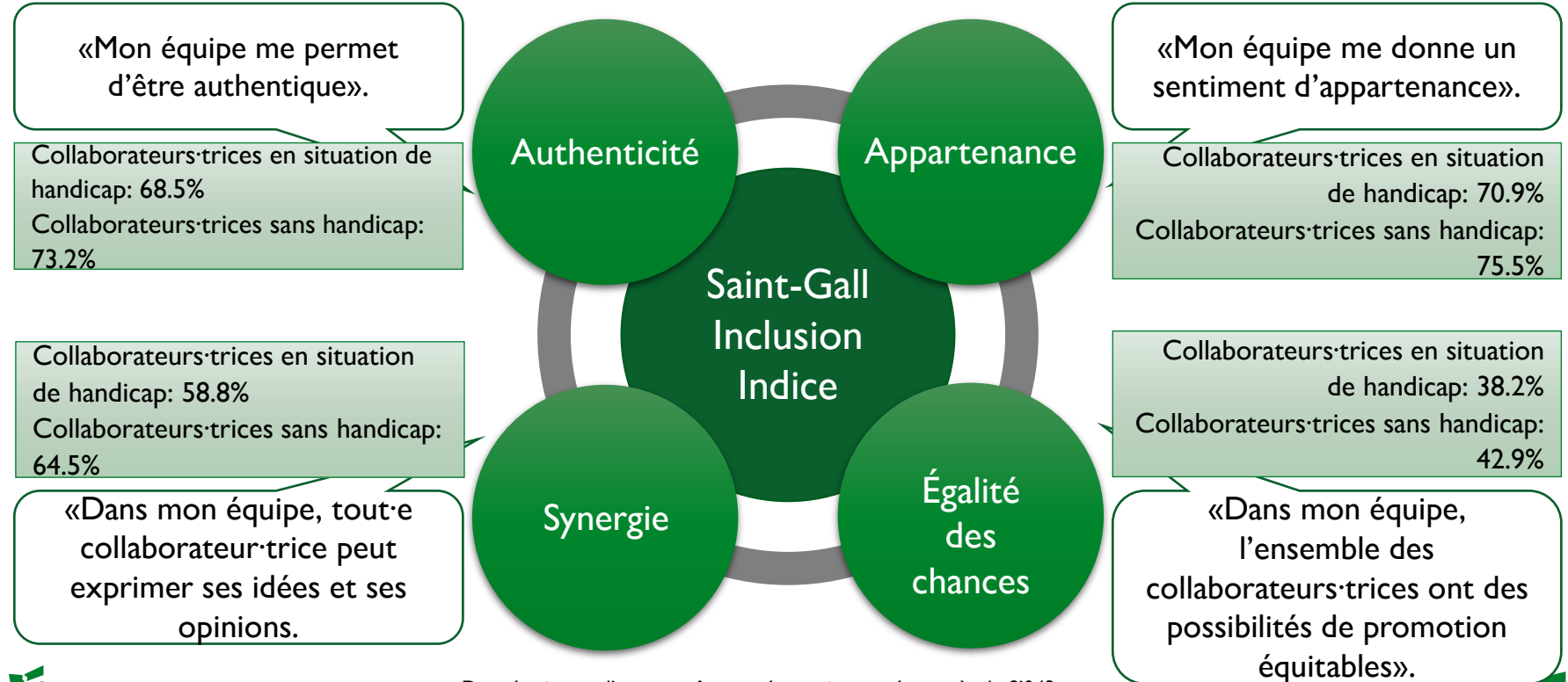
L'indice d'inclusion de Saint-Gall

Définition et mesure de l'inclusion



L'indice d'inclusion de Saint-Gall

Valeurs d'approbation chez les collaborateurs·trices en situation de handicap et sans handicap



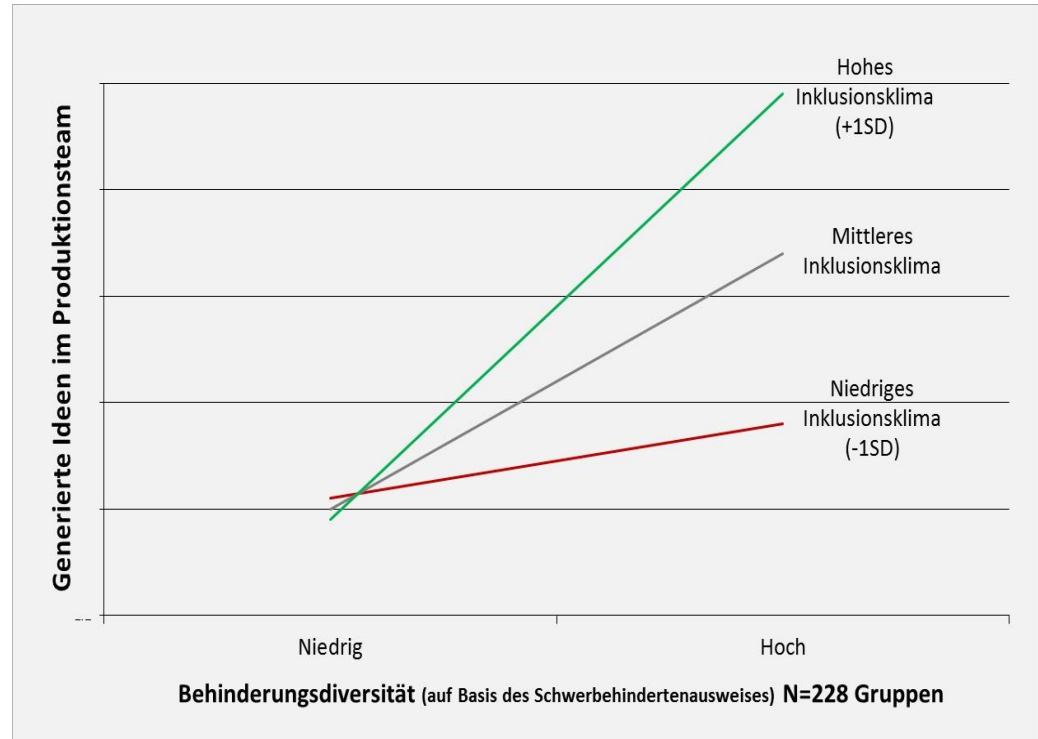
L'inclusion améliore la performance d'innovation des équipes

Exemple tiré de la recherche au CDI-HSG

Interaction entre la **diversité des handicaps**, le climat d'inclusion et **l'innovation** dans 228 équipes de production dans la construction automobile:

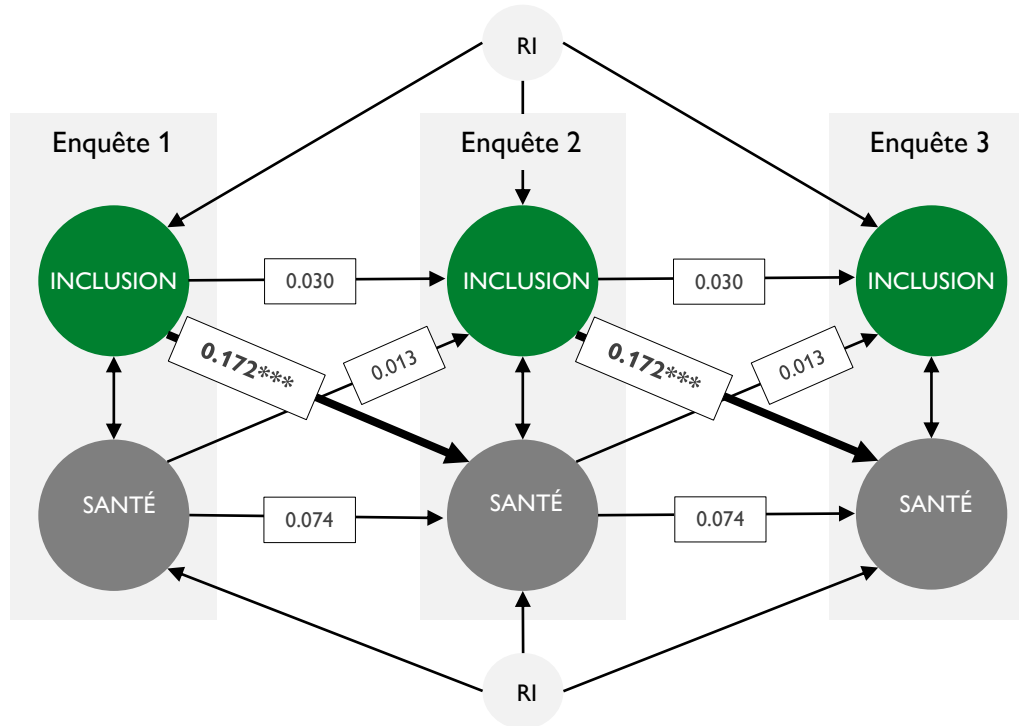
La diversité des handicaps dans les équipes de production contribue à générer **plus d'idées**, en particulier lorsqu'il existe un climat d'inclusion élevé!

L'expérimentation montre également que davantage d'idées sont générées lorsque les collaborateurs·trices en situation de handicap sont présentes.



L'inclusion améliore la santé des travailleurs·euses

Exemple tiré de la recherche au CDI-HSG



- N = **8.000 individus**, représentatifs de l'Allemagne
- L'inclusion a un effet **causal** sur la **santé** (Random Intercept Cross-lagged Panel Model)
- **Lorsque le sentiment d'inclusion des travailleurs·euses augmente, leur santé s'améliore également à un stade ultérieur, indépendamment de leur statut minoritaire ou majoritaire.**

Agenda

1. Comprendre l'inclusion

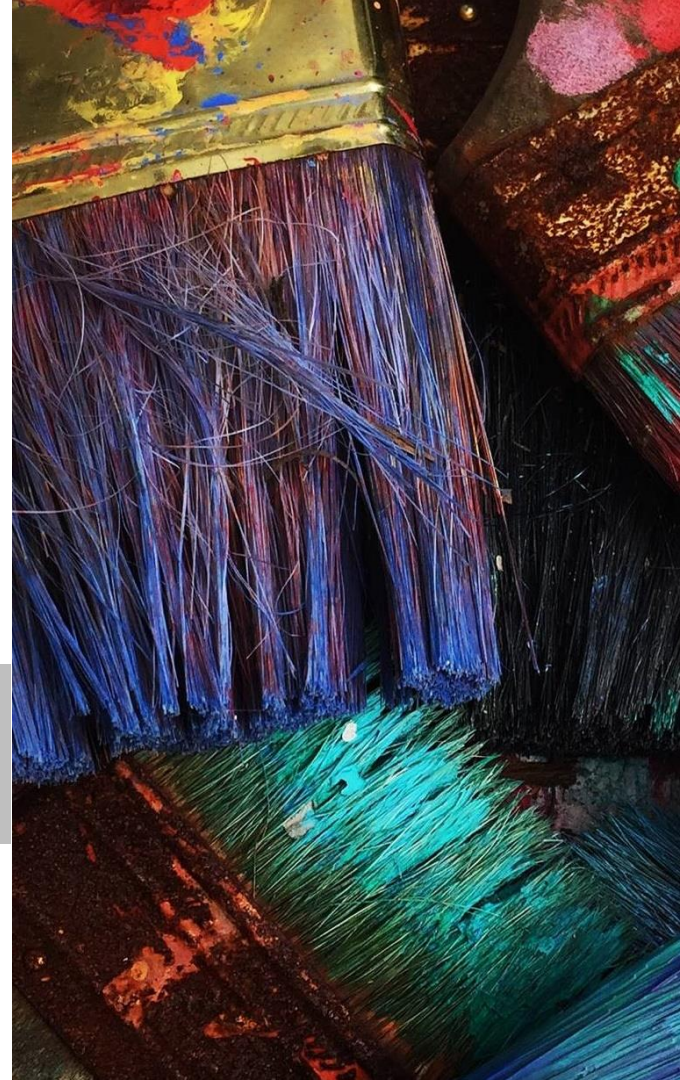
L'inclusion en tant que facilitateur de la diversité (des handicaps)

2. Mesurer l'inclusion

L'indice d'inclusion de Saint-Gall

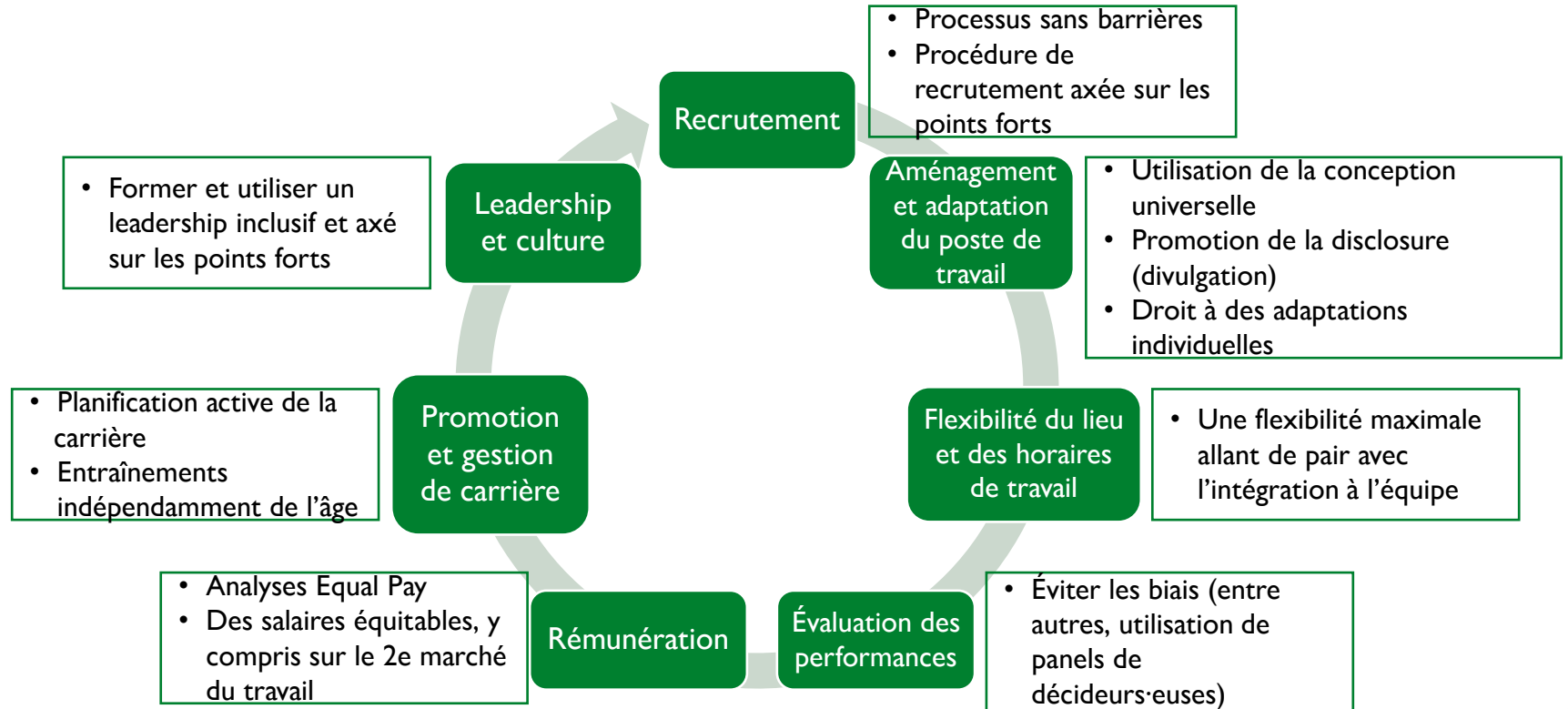
3. Organiser l'inclusion

Rôle de la gestion des ressources humaines



Promotion de l'inclusion

Mesures RH centrales tout au long de l'Employee Life Cycle des collaborateurs·trices



«Diversity is being invited to the party,
inclusion is being asked to dance!»

Authenticité

Quand chacun·e peut
danser dans son propre
style!

Synergie

La danse commune
est belle!



Appartenance

Quand chacun·e peut
danser sans se sentir
observé·e!

Égalité des chances

Lorsque le DJ tient
compte des souhaits
musicaux de chacun·e!

L'équipe du CDI-HSG



Stephan A. Böhm
Prof. Dr.
Direktor des CDI-HSG
Tel. +41 71 224 31 81
stephan.boehm@unisg.ch



Eva Flick
Office Managerin
Tel. +41 71 224 31 90
eva.flick@unisg.ch



Louisa A. Bloedorn
Dr.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Tel. +41 71 224 33 27
louisaantonia.bloedorn@unisg.ch



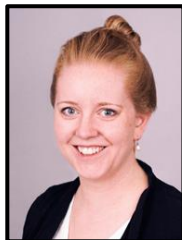
Mahshid Khademi
Dr.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Tel. +41 71 224 31 95
mahshid.khademi@unisg.ch



Christoph Breier
M.A.
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Tel. +41 71 224 31 24
christoph.breier@unisg.ch



Tarek Carls
M.Sc.
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Tel. +41 71 224 31 78
tarek.carls@unisg.ch



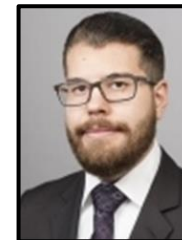
Nicola Glumann
M.Sc.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Tel. +41 71 224 31 73
nicola.glumann@unisg.ch



Sophie Schepp
M.Sc.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Tel. +41 71 224 31 99
sophie.schepp@unisg.ch



Magdalena Schertler
M.A., M.Sc.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Tel. +41 71 224 38 15
magdalena.schertler@unisg.ch



Markus Walther
M.A.
Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Tel. +41 71 224 32 95
markus.walther@unisg.ch

Merci beaucoup!

Professeur Dr Stephan A.
Böhm

Directeur du CDI-HSG
stephan.boehm@unisg.ch

Universität St.Gallen
Center for Disability and Integration
Rosenbergstrasse 51
9000 St.Gallen

cdi.unisg.ch



Universität St.Gallen

Center for Disability and Integration

Sources centrales (1)

- Baumgärtner, M. K., Boehm, S. A., & Dwertmann, D. J. G. (2014). Job performance of employees with disabilities: Interpersonal and intrapersonal resources matter. *Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal*, 33(4), 347-360.
- Baumgärtner, M. K., Dwertmann, D. J. G., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2015). Job satisfaction of employees with disabilities: The role of perceived structural flexibility. *Human Resource Management*, 54(2), 323-343.
- Beatty, J. E, Baldrige, D. C, Boehm, S. A., Kulkarni, M., & Colella, A. J. (2019). On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda. *Human Resource Management*, 58(2), 119-137.
- Böhm, S. A. (2014). Flexible Arbeitsplatzanpassungen als Voraussetzung für die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung – Die Rolle von Personalabteilungen, Führungskräften und Kollegen. *Zeitschrift Führung + Organisation (ZFO)*, 83(4), 235-241.
- Böhm, S. A, Baumgärtner, M. K, & Dwertmann, D. J. G. (2013). *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung – Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt*. Heidelberg: Springer.
- Böhm, S. A., & Dwertmann, D. J. G. (2015). Forging a single-edged sword: Facilitators of positive age and disability diversity effects in the workplace. *Work, Aging, and Retirement*, 1(1), 41-63.
- Böhm, S. A. & Dwertmann, D. J. G. (2017). Climate for inclusion as a mechanism to increase innovation: The effect of disability diversity on the continuous improvement mechanism at a premium car manufacturer. *Working Paper der Universität St. Gallen*.
- Böhm, S. A., Schröder, H., & Bal, M. (2021). Age-related human resource management policies and practices: Antecedents, outcomes, and conceptualizations. *Work, Aging and Retirement*, 7(4), 257–272.
- Chaudoir, S. R., & Fisher, J. D. (2010). The disclosure processes model: Understanding disclosure decision making and postdisclosure outcomes among people living with a concealable stigmatized identity. *Psychological Bulletin*, 136(2), 236–256.

Sources centrales (2)

- Cooper, K. M., Gin, L. E., & Brownell, S. E. (2020). Depression as a concealable stigmatized identity: What influences whether students conceal or reveal their depression in undergraduate research experiences? *International Journal of STEM Education*, 7(27), 1-18.
- Dwertmann, D. J. G., & Boehm, S. A. (2016). Status matters: The asymmetric effects of supervisor-subordinate disability incongruence and climate for inclusion. *Academy of Management Journal*, 59(1), 44-64.
- Jones, K. P., & King, E. B. (2014). Managing concealable stigmas at work: A review and multilevel model. *Journal of Management*, 40(5), 1466–1494.
- Konrad, A. M., Moore, M. E., Ng, E. S. W., Doherty, A. J., & Breward, K. (2013). Temporary work, underemployment and workplace accommodations: Relationship to well-being for workers with disabilities. *British Journal of Management*, 24, 367-382.
- Kulkarni, M., Boehm, S. A., & Basu, S. (2016). Workplace inclusion of persons with a disability: Comparison of Indian and German multinationals. *Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal*, 33(4), 347-360.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53-76.
- Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754–1774.
- Randel, A. E., Galvin, B. M., Shore, L. M., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2018). Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, 28, 190–203.
- Schur, L., Nishii, L., Adya, M., Kruse, D., Bruyere, S. M., & Blanck, P. (2014). Accommodating employees with and without disabilities. *Human Resource Management*, 53(4), 593-621.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, 37(4), 1262-1289.
- WHO. (2011). *World Report on Disability*. Malte: WHO.

L'indice d'inclusion de Saint-Gall

Les quatre quadrants

Authentizität

