

# Bilan Diversité

*Pratiques des entreprises signataires  
de la Charte de la Diversité - 2011*

# Objectifs et conduite de l'étude

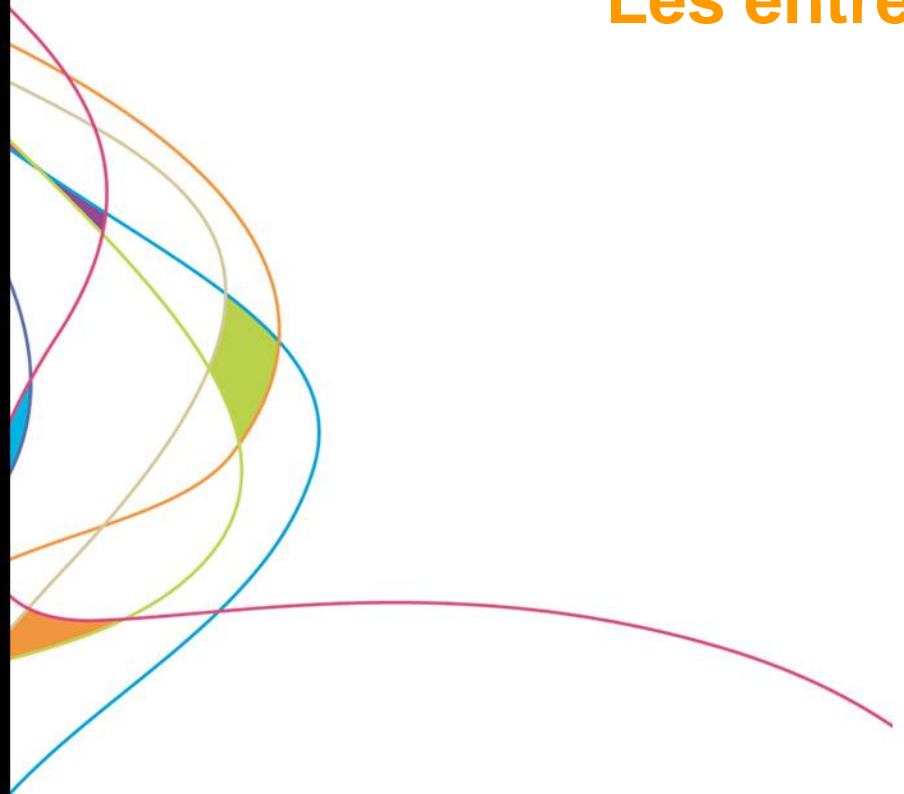
- **Un partenariat**
  - Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
  - Pôle Opinion d'Inergie
- **Objectifs :**
  - dresser un **état des lieux des pratiques et initiatives** menées par les **entreprises signataires de la Charte de la Diversité** autour des engagements de la Charte
  - mesurer, le cas échéant, les évolutions depuis l'année dernière
- **Méthodologie :**
  - Etude réalisée par un questionnaire en ligne du **28 juin au 8 septembre 2011** :
    - auprès des 3 194 entreprises signataires de la Charte de la Diversité depuis plus de 4 mois

**Près de 950 entreprises répondantes**

**(942 vs. 793 en 2010)**

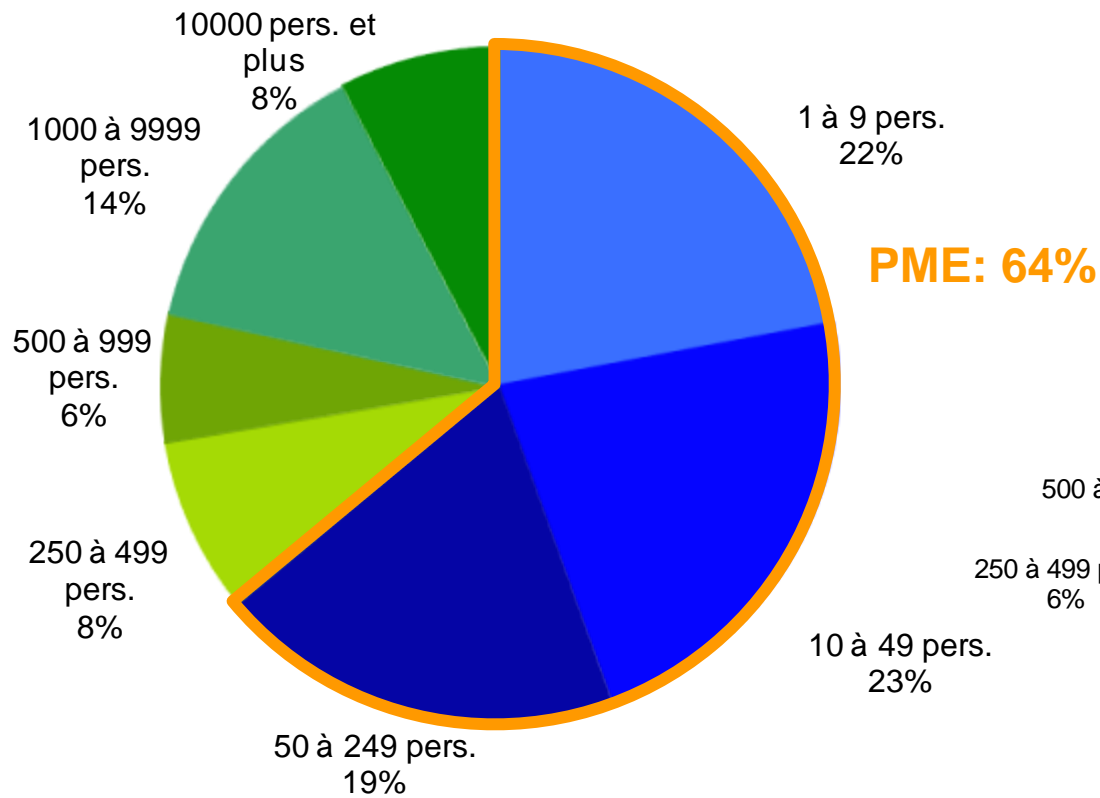
- Les résultats de 2011 sont comparés à ceux de l'étude 2010

## Les entreprises participantes

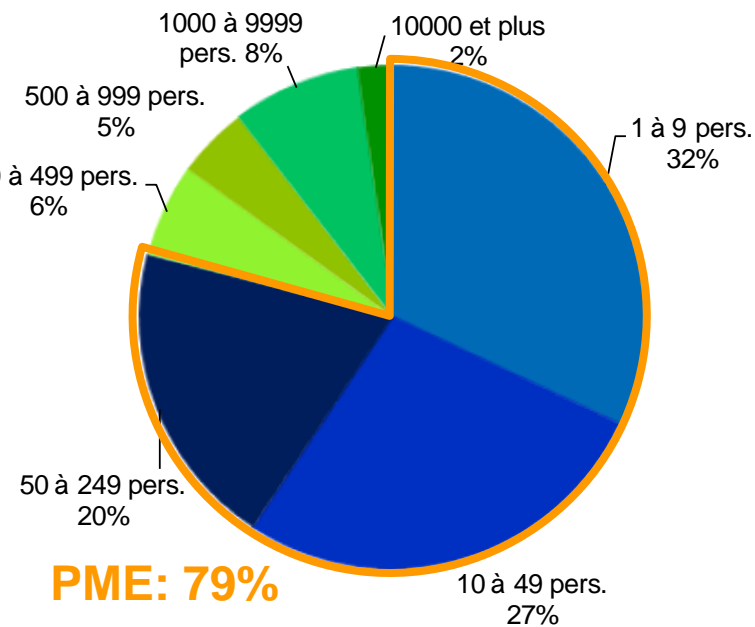


# Les entreprises participantes selon le nombre de salariés

## Répondants



## Signataires





# Résultats globaux

## *Par thème*

## S'engager

*Pourquoi vous êtes-vous engagé et que vous apporte cet engagement ?*  
*Quelles sont les grandes lignes de votre démarche diversité ?*

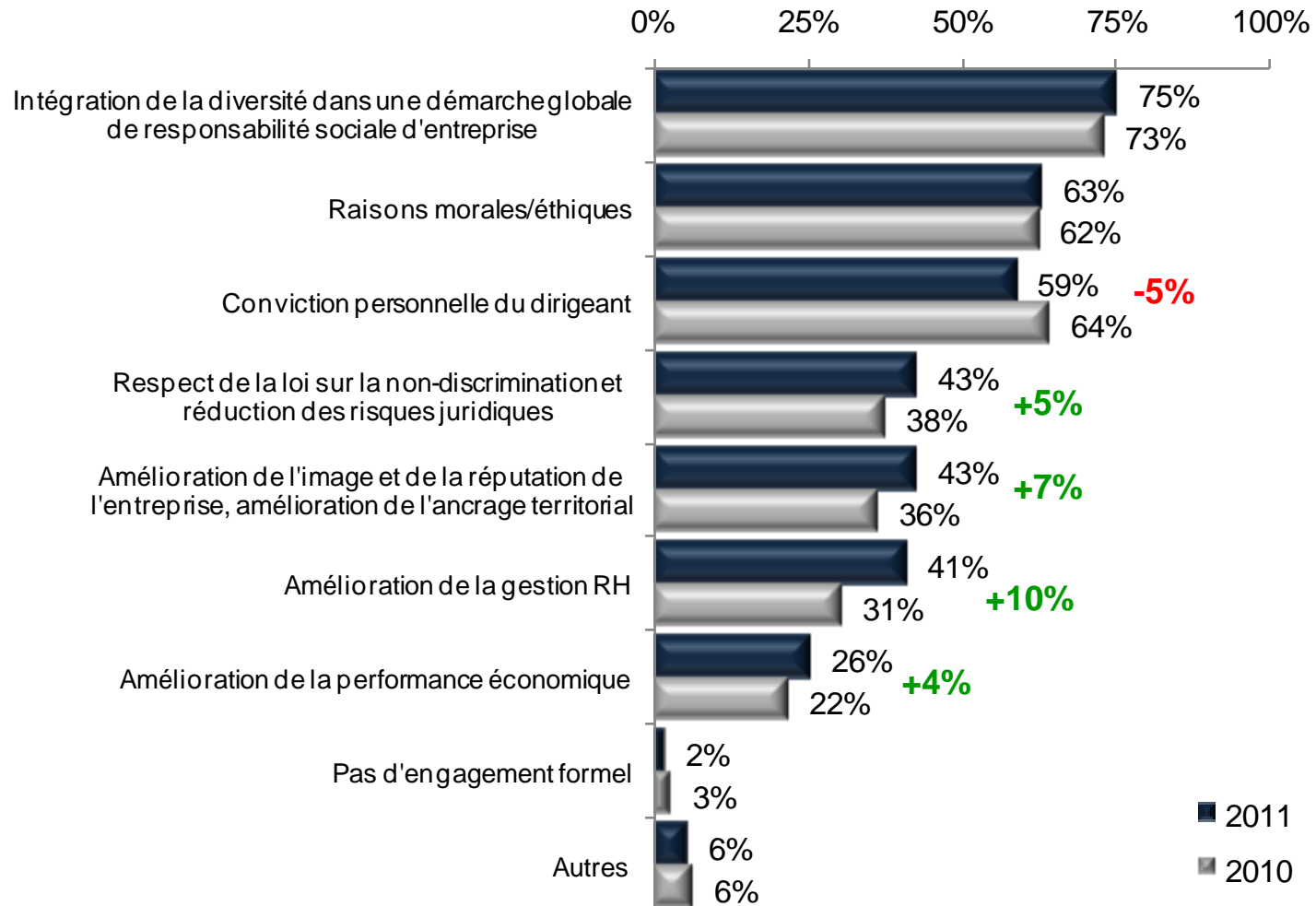
# La discrimination et la diversité sont, sans surprise, jugées importantes pour la grande majorité des entreprises

*La question des discriminations et de la diversité est-elle considérée dans votre entreprise comme :*



# L'engagement est toujours porté par la RSE et les convictions éthiques... mais de plus en plus d'entreprises s'engagent pour améliorer leur gestion RH ou l'image employeur

Pour quelles principales raisons votre entreprise s'est-elle engagée dans la diversité ?



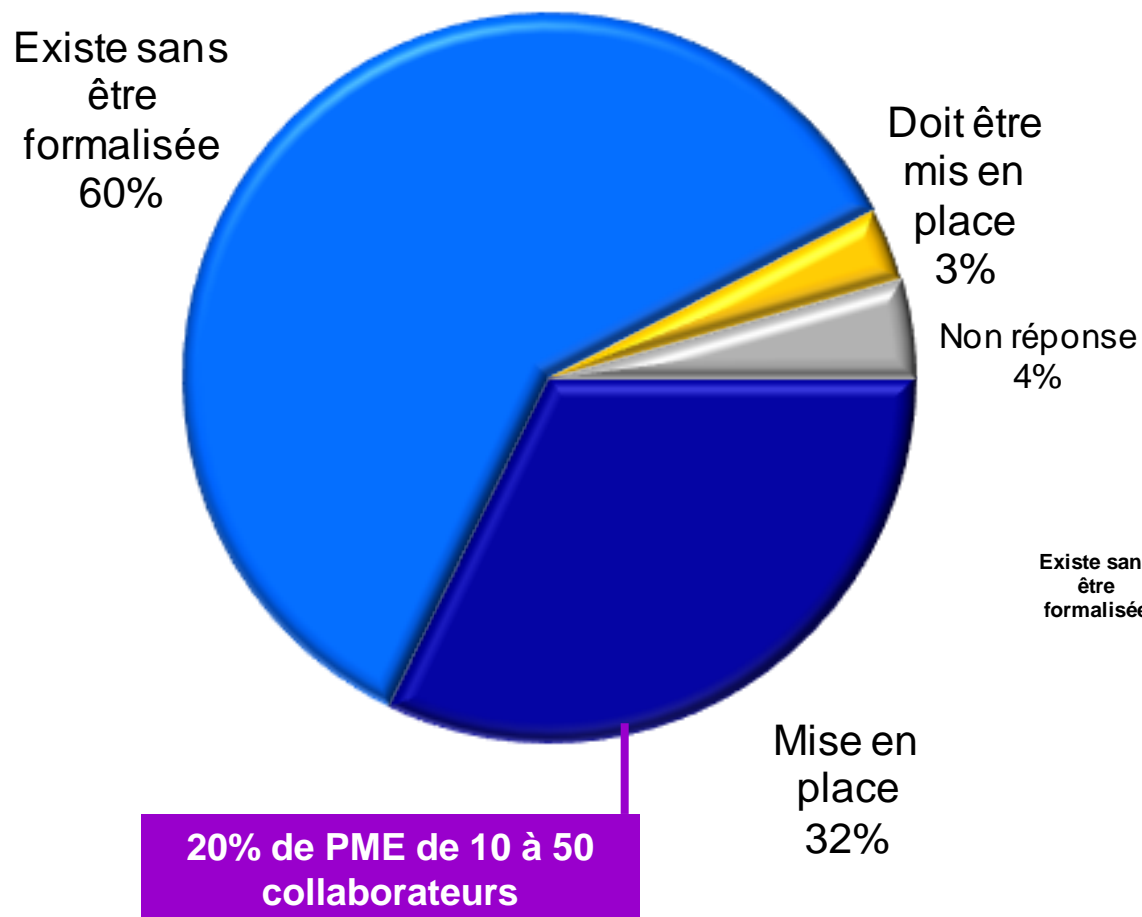
NB : somme des pourcentages supérieure à 100% du fait des réponses multiples

# Un engagement de plus en plus formalisé

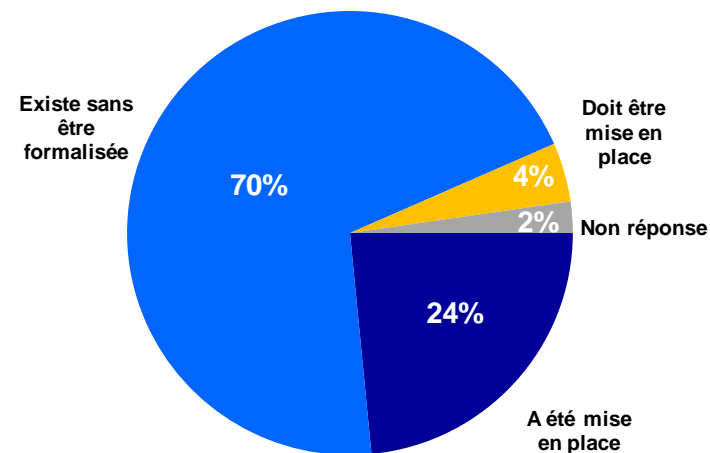
(notamment dans les entreprises de plus de 1 000 salariés)

La « démarche diversité » de votre entreprise :

2011

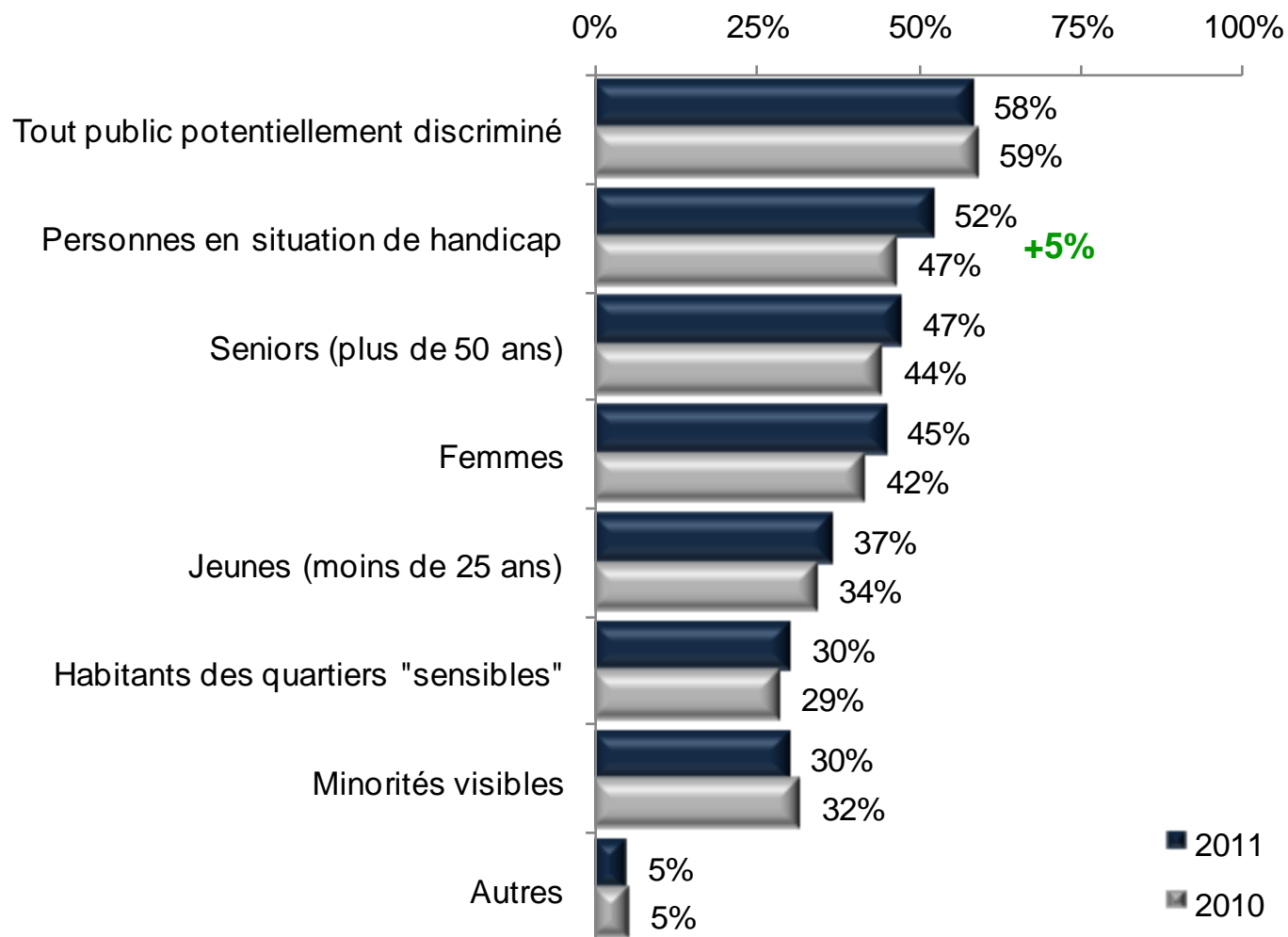


2010



# Les entreprises continuent à privilégier avant tout une approche globale avec un focus sur le handicap, les seniors et les femmes

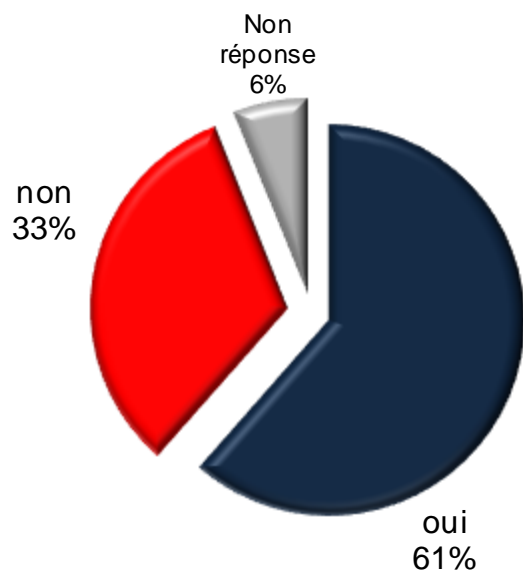
Quels sont les publics visés par votre « démarche diversité » ?



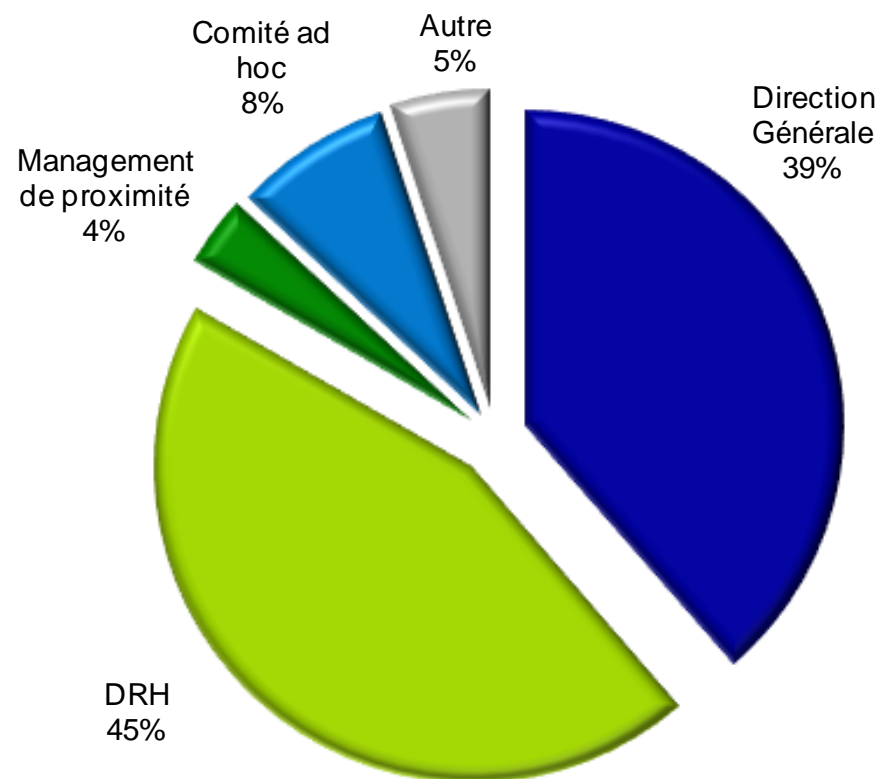
NB : somme des pourcentages supérieure à 100% du fait des réponses multiples

## 2 entreprises sur 3 disposent d'une instance « diversité », pilotée par la DRH ou la Direction Générale

Une instance de l'entreprise est-elle chargée de suivre la mise en œuvre de cette démarche ou de ce plan d'action diversité ?

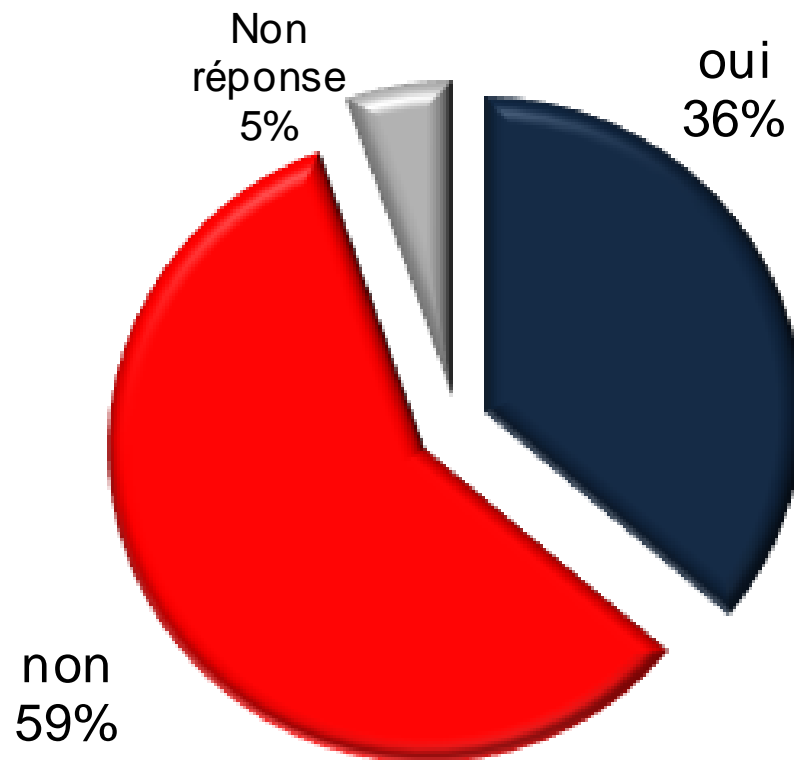


A quel niveau la démarche est-elle suivie ?



## L'appartenance à la Charte : seul engagement diversité pour une majorité d'entreprises

*Faites-vous partie de mouvements autres que la charte qui vous impliquent dans la lutte contre les discriminations ?*

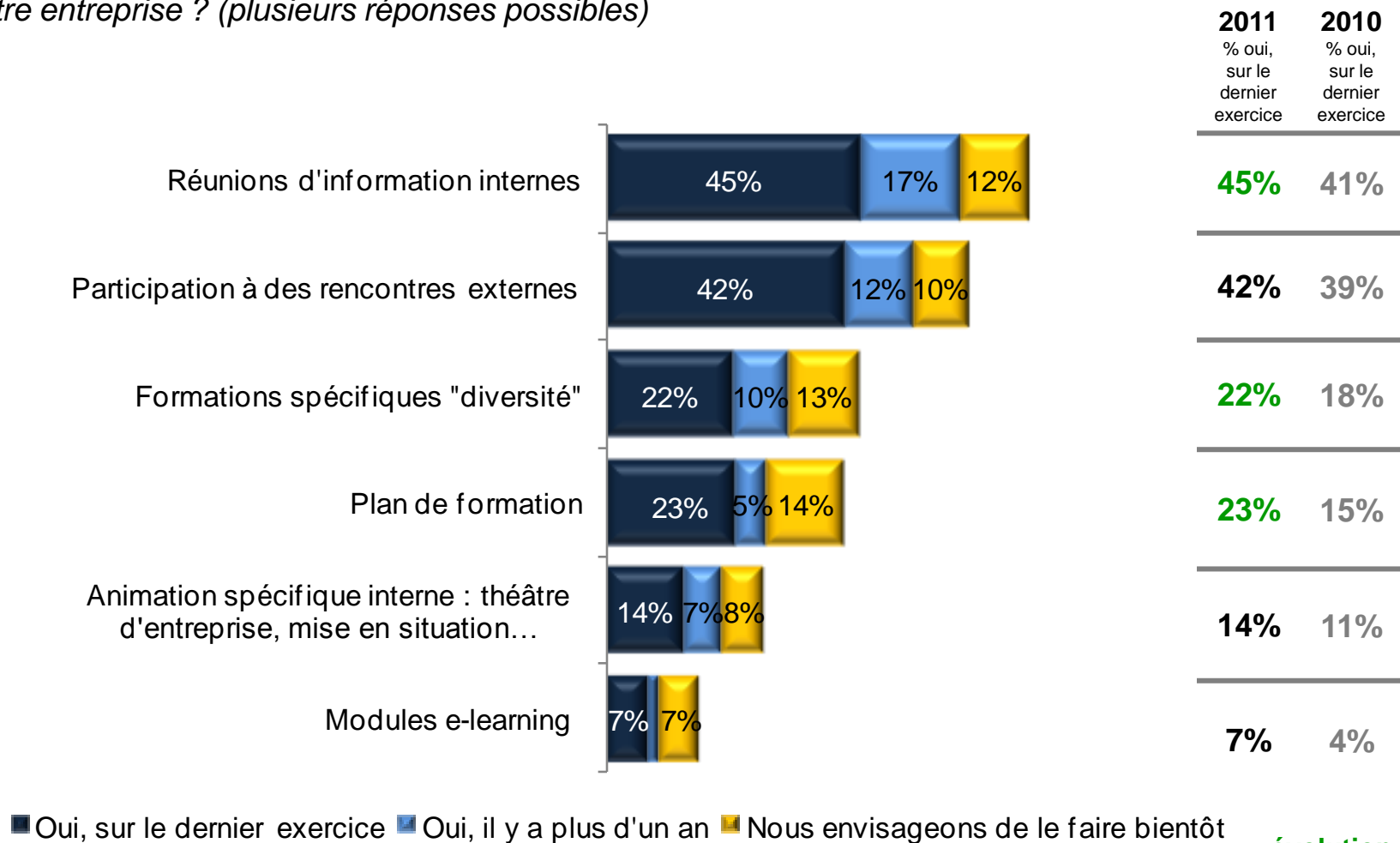


## Sensibiliser, former

*Quels actions et outils avez-vous mis en place pour sensibiliser et former vos collaborateurs à la diversité ?*

# Si les réunions d'information sont toujours privilégiées, les entreprises ont également mieux formalisé leur plan de formation

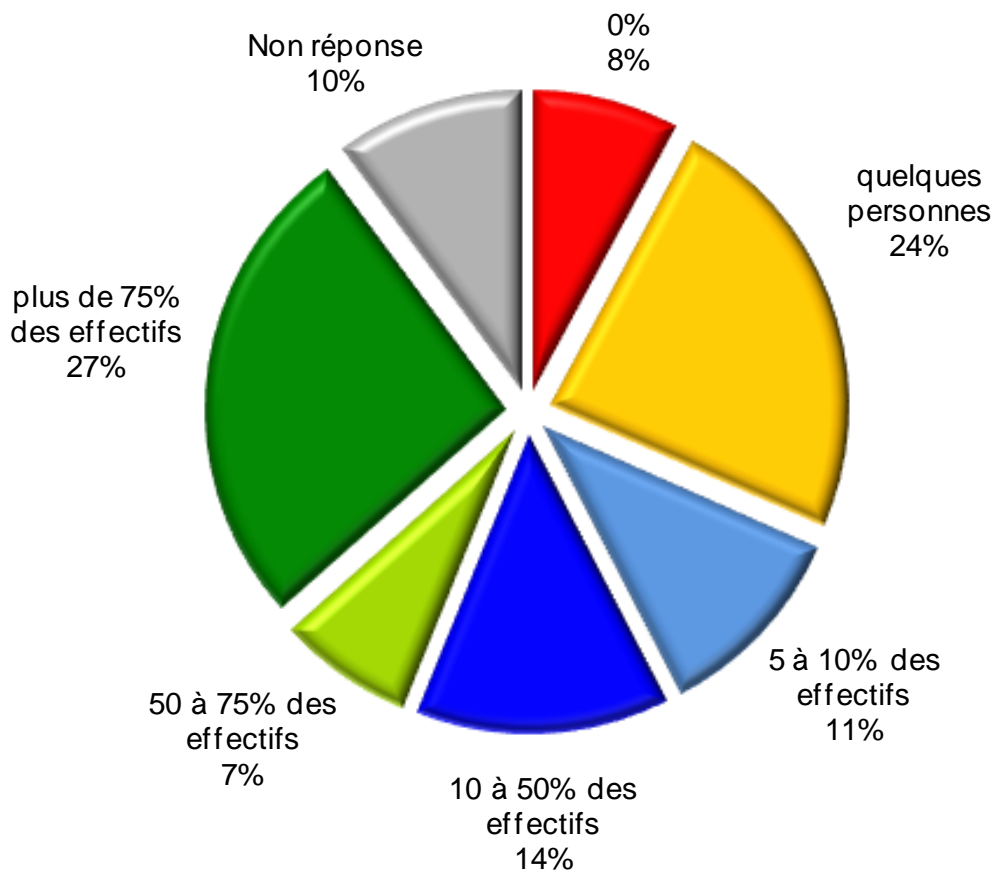
Quelles sont les actions et les outils de sensibilisation et de formation à la diversité mis en place dans votre entreprise ? (plusieurs réponses possibles)



**évolution  
significative**

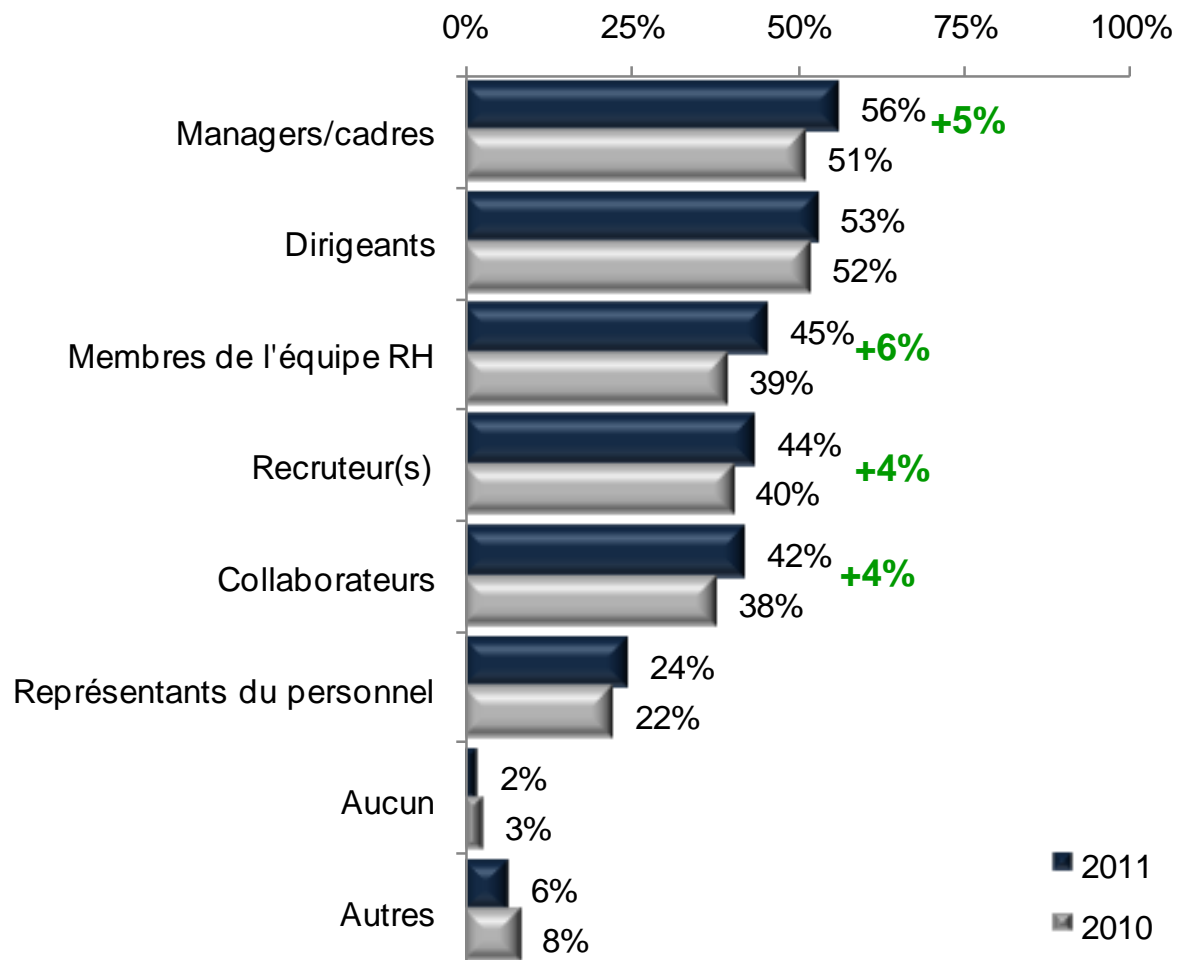
## La diversité : un sujet peu partagé avec l'ensemble de salariés, notamment dans les grandes entreprises

Quelle proportion de salariés de l'entreprise ont été sensibilisés en participant au moins à une réunion spécifique sur la diversité ?



# Les managers et cadres dirigeants restent les cibles prioritaires en matière de sensibilisation à la diversité ; les RH sont de plus en plus mobilisés

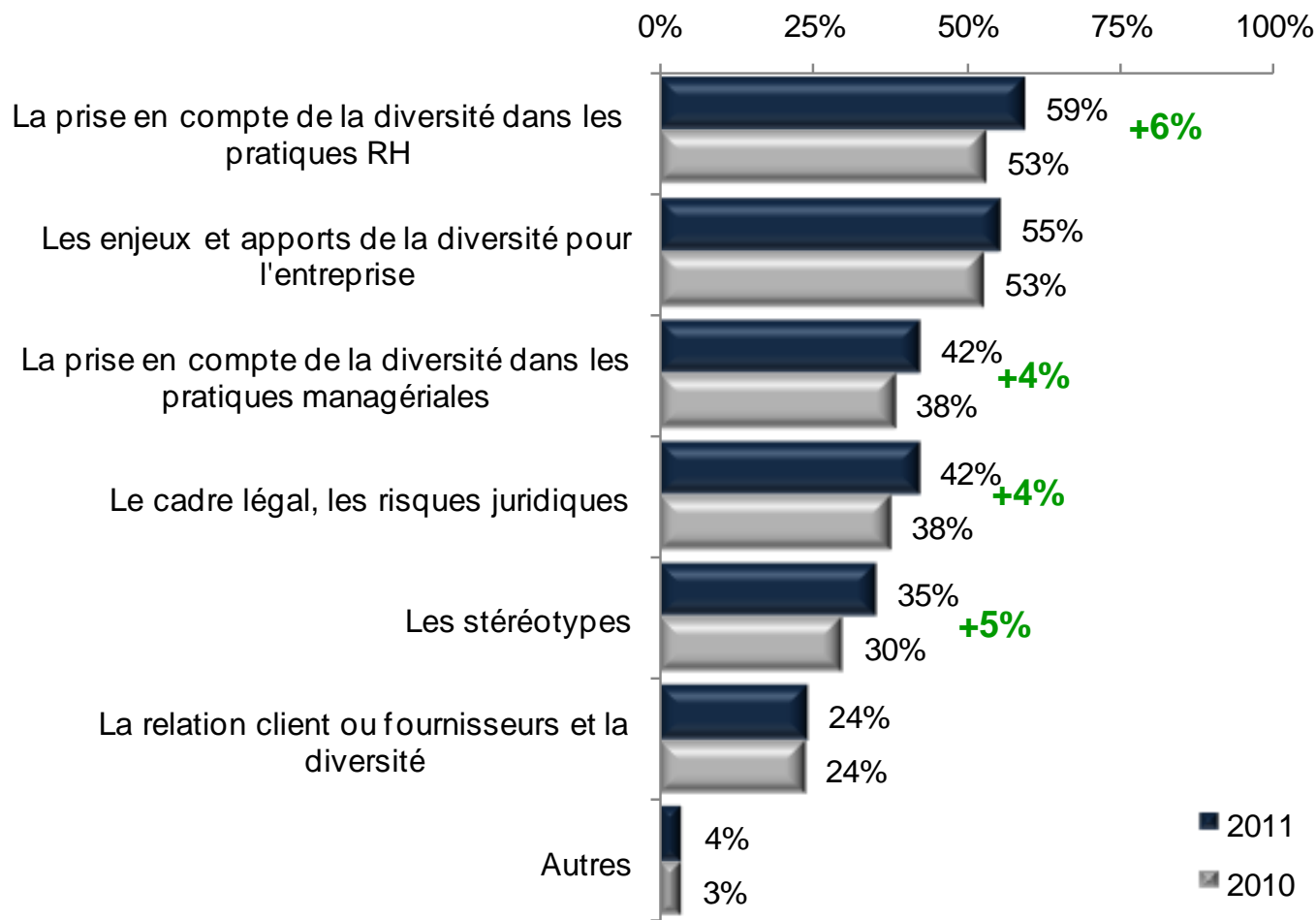
Quels sont les publics principaux visés par ces actions ?



NB: somme des pourcentages supérieure à 100% du fait des réponses multiples

# Une sensibilisation diversité de plus en plus axée sur les pratiques RH et managériales ainsi que sur les apports de la diversité

Quels ont été dans le temps les thèmes de ces actions ?



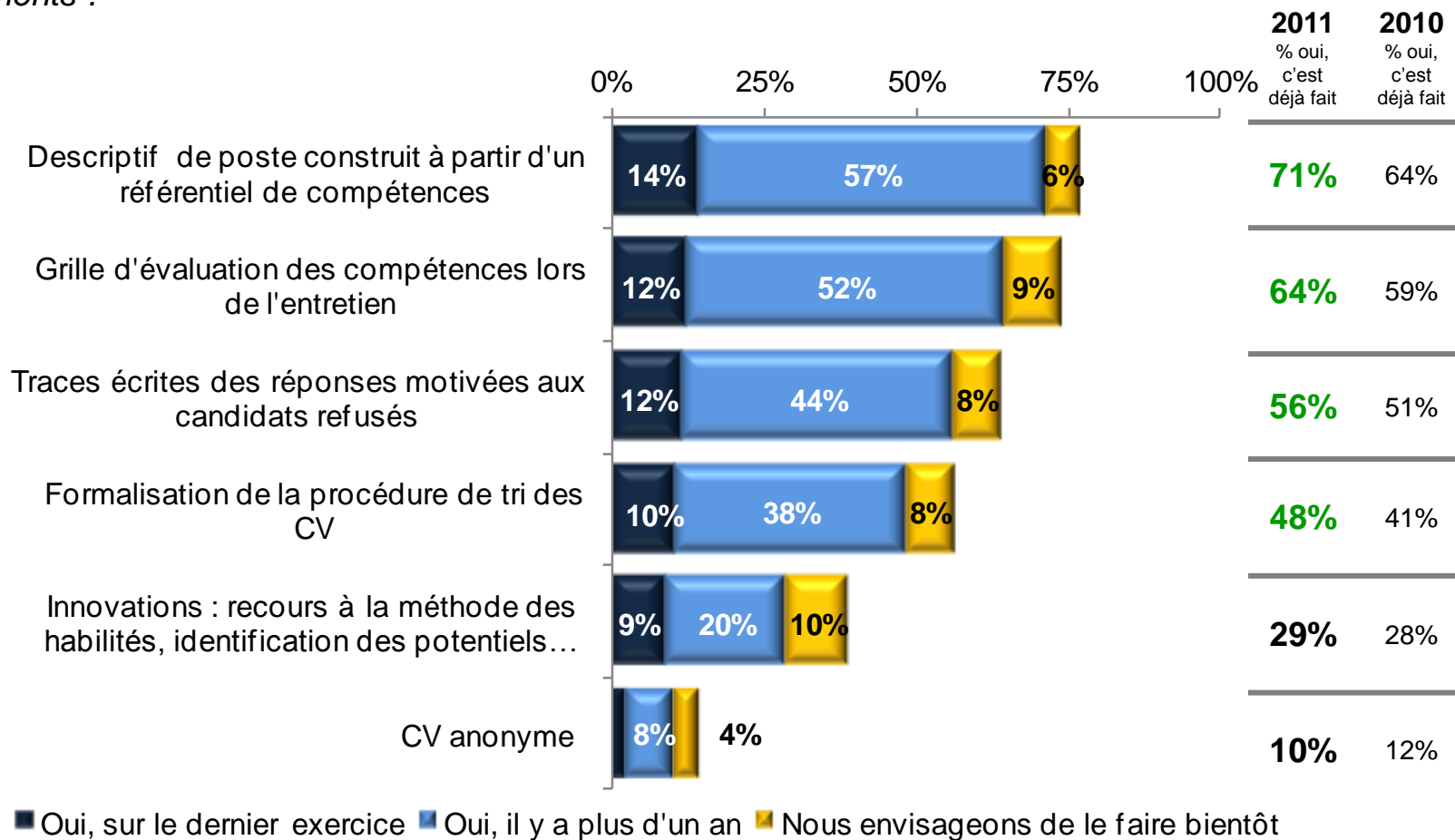
NB: somme des pourcentages supérieure à 100% du fait des réponses multiples

## Objectiver ses pratiques RH

*Comment avez-vous fait évoluer vos pratiques RH pour en assurer le caractère non-discriminatoire ?*

## Des processus de recrutement davantage formalisés (notamment dans les entreprises de plus de 50 salariés)

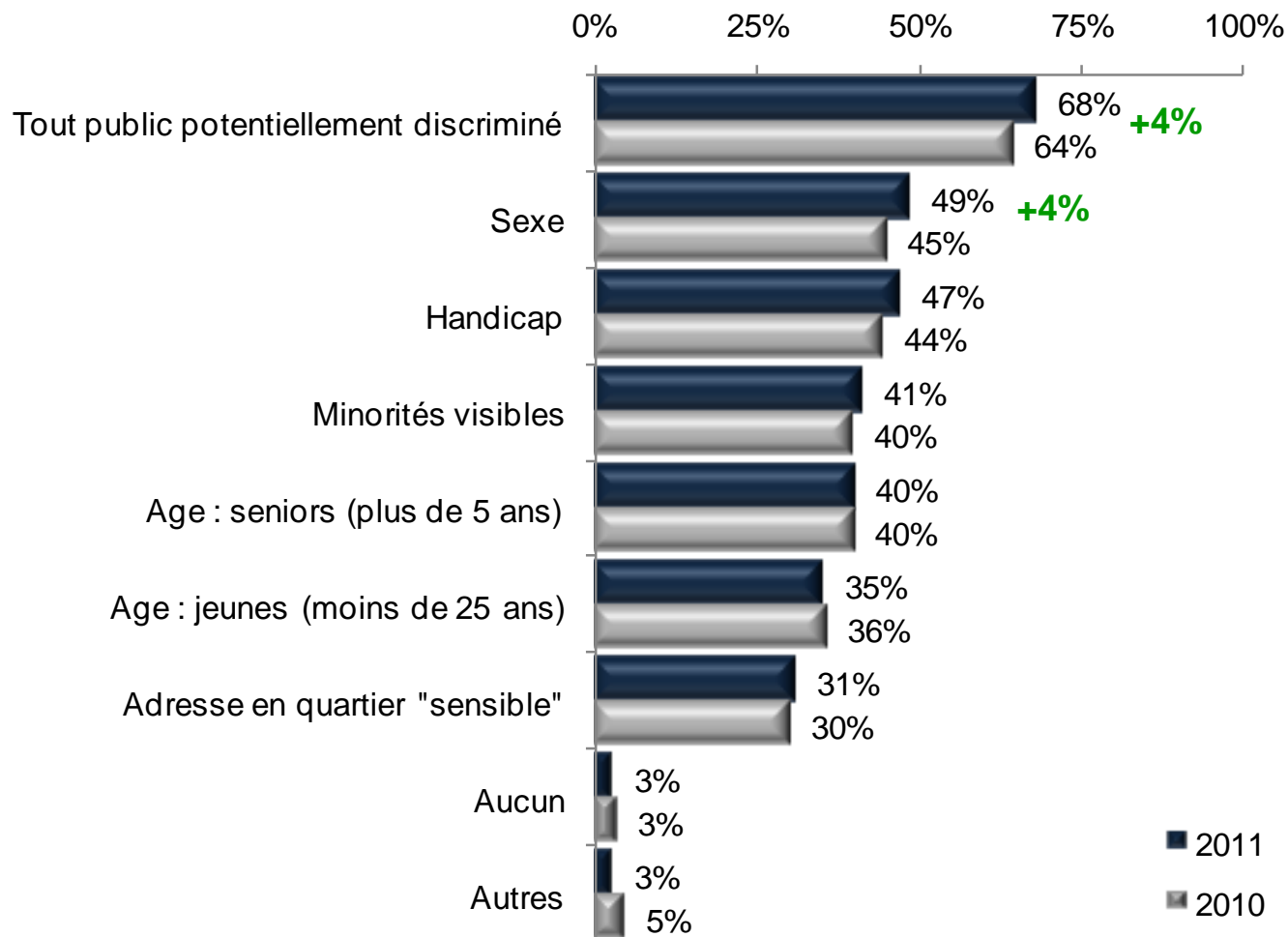
Avez-vous mis en place les améliorations suivantes pour assurer l'objectivité et la traçabilité des recrutements ?



**évolution  
significative**

# Une approche globale de la prévention des discriminations à l'embauche privilégiée

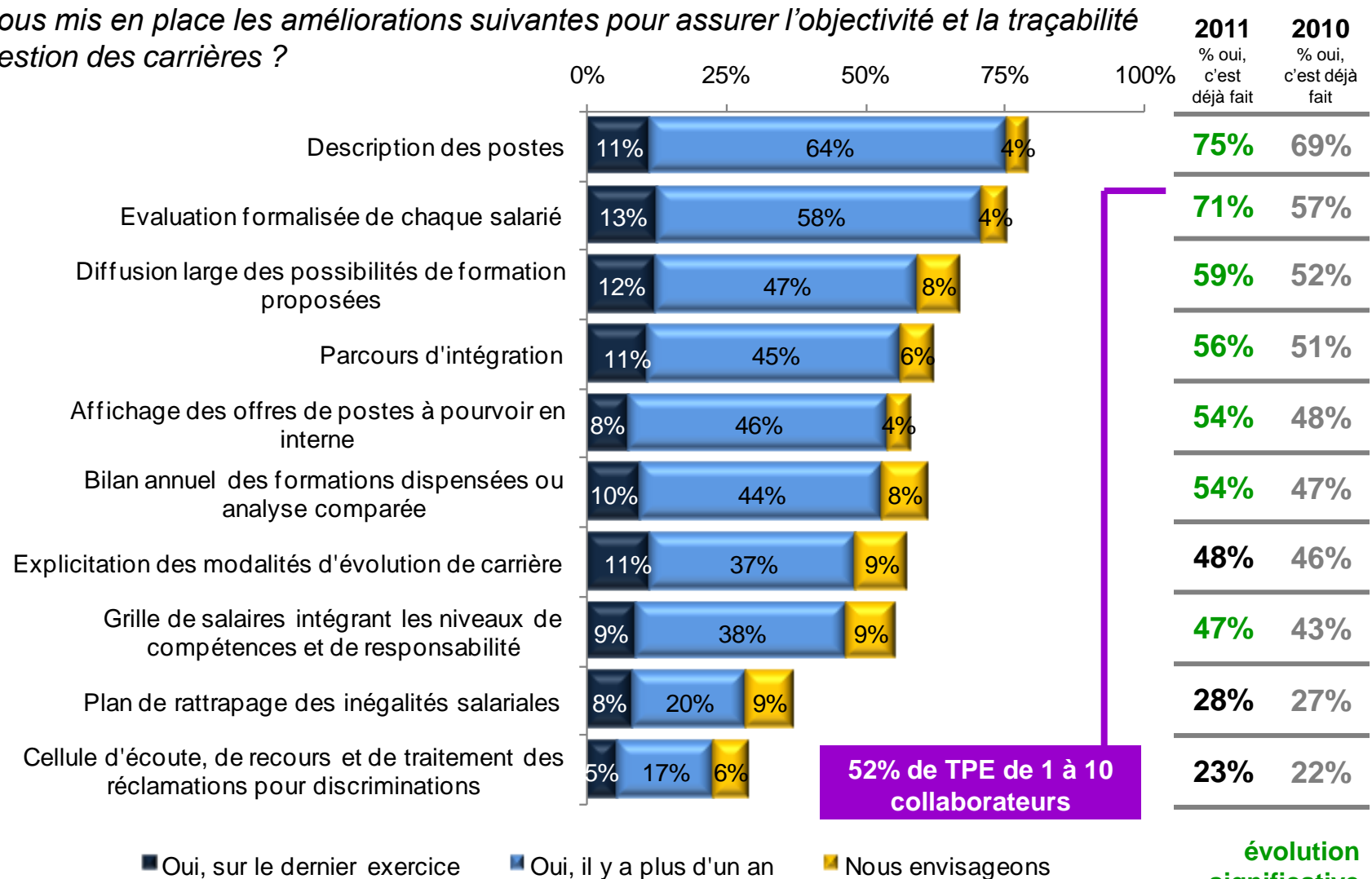
Les personnes impliquées dans le recrutement sont particulièrement attentives à éviter les discriminations sur la base de quel(s) critère(s) ?



NB: somme des pourcentages supérieure à 100% du fait des réponses multiples

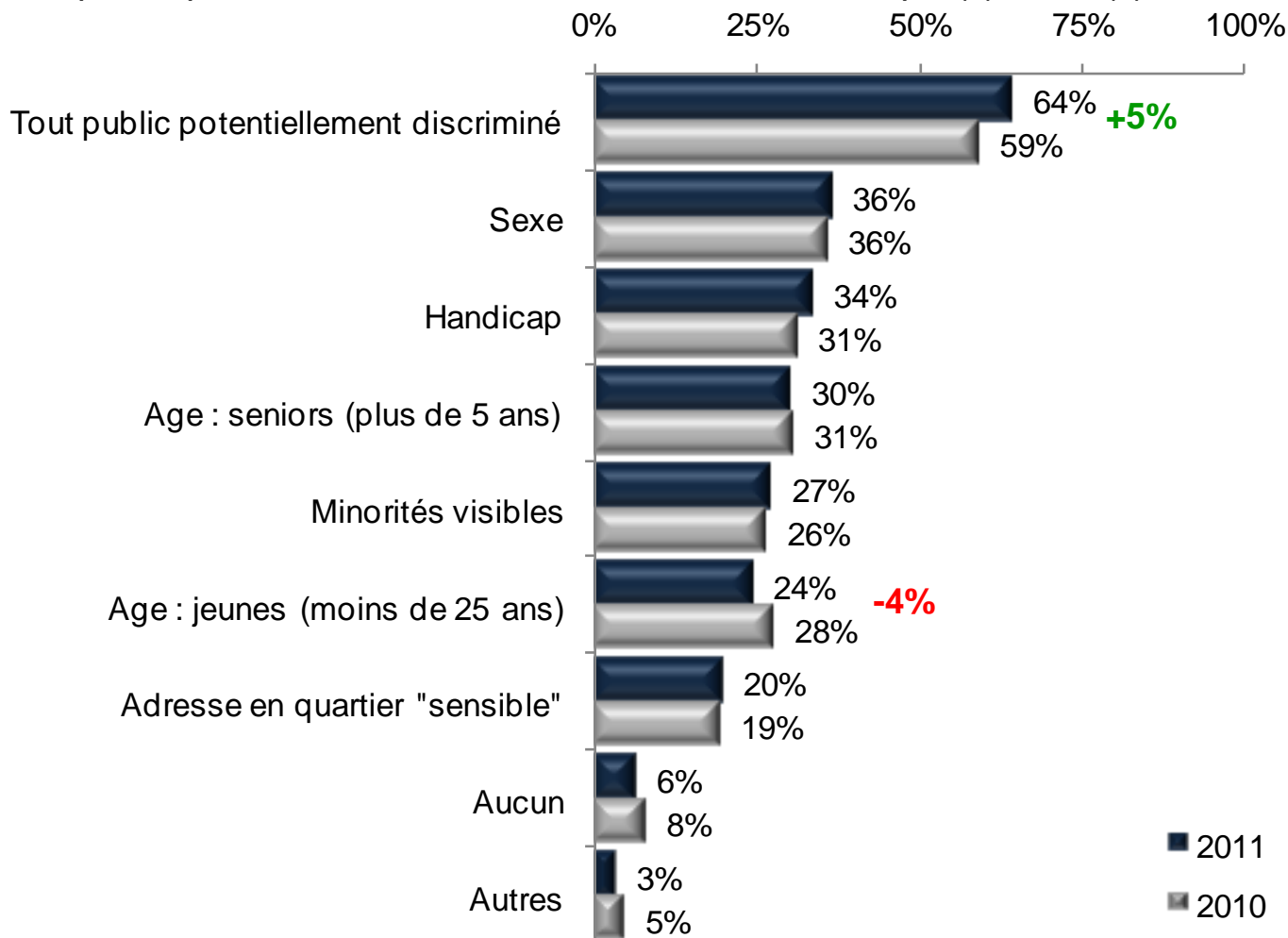
# La formalisation des dispositifs RH en nette progression, notamment concernant l'évaluation des salariés (EA) dans près de 3 entreprises sur 4

Avez-vous mis en place les améliorations suivantes pour assurer l'objectivité et la traçabilité de la gestion des carrières ?



# Une prévention des discriminations dans le parcours professionnel couvrant tout public potentiellement discriminé

Dans les étapes du parcours professionnel (promotions, formations, licenciements...), une attention particulière est portée pour éviter les discriminations sur la base de quel(s) critère(s) ?



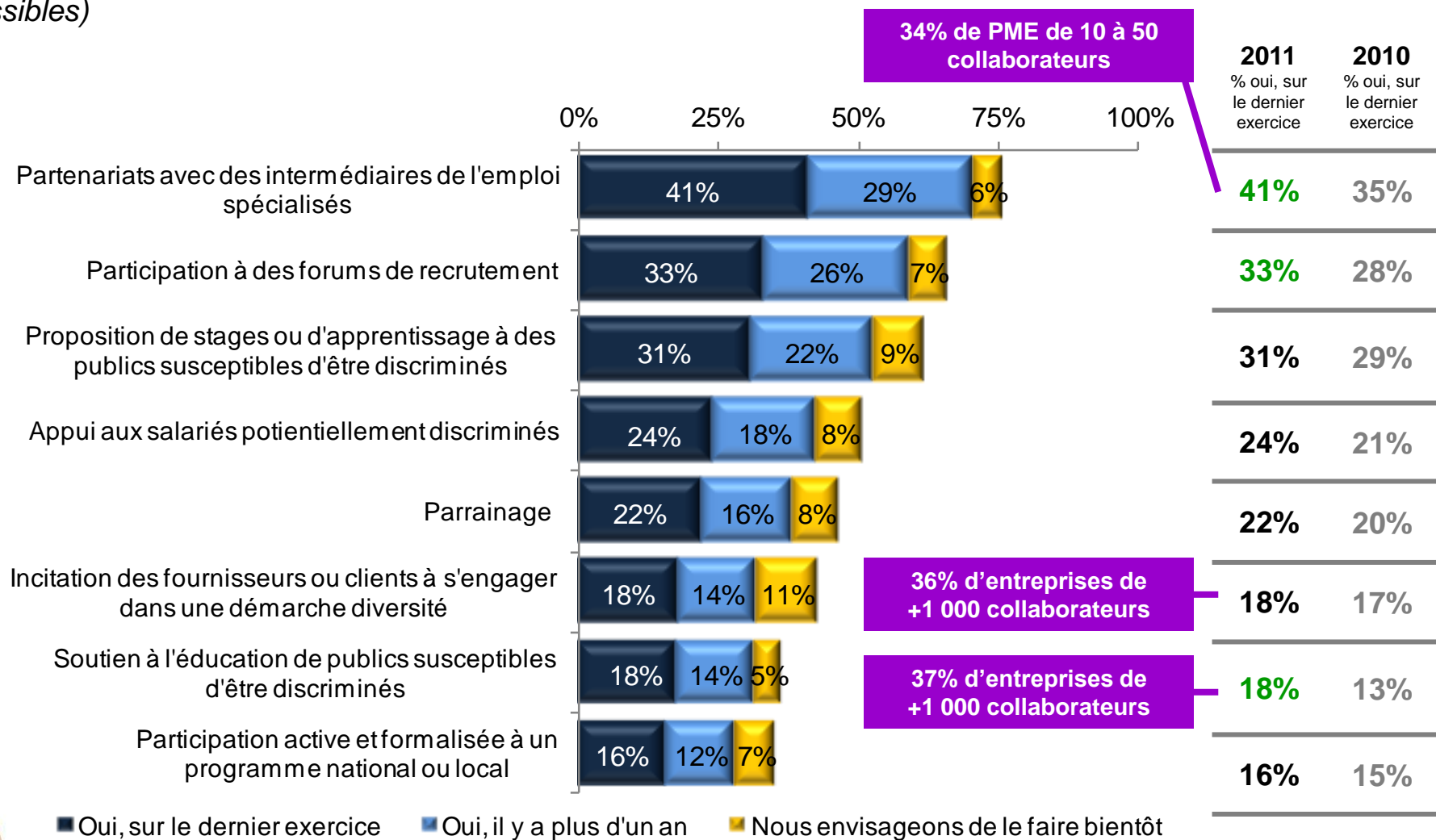
NB: somme des pourcentages supérieure à 100% du fait des réponses multiples

## Refléter la diversité de la société

*Comment avez-vous développé la diversité de vos effectifs dans vos recrutements et les promotions ?*

# Les actions de recrutement via des partenaires externes toujours perçues comme le meilleur moyen pour développer la diversité des effectifs

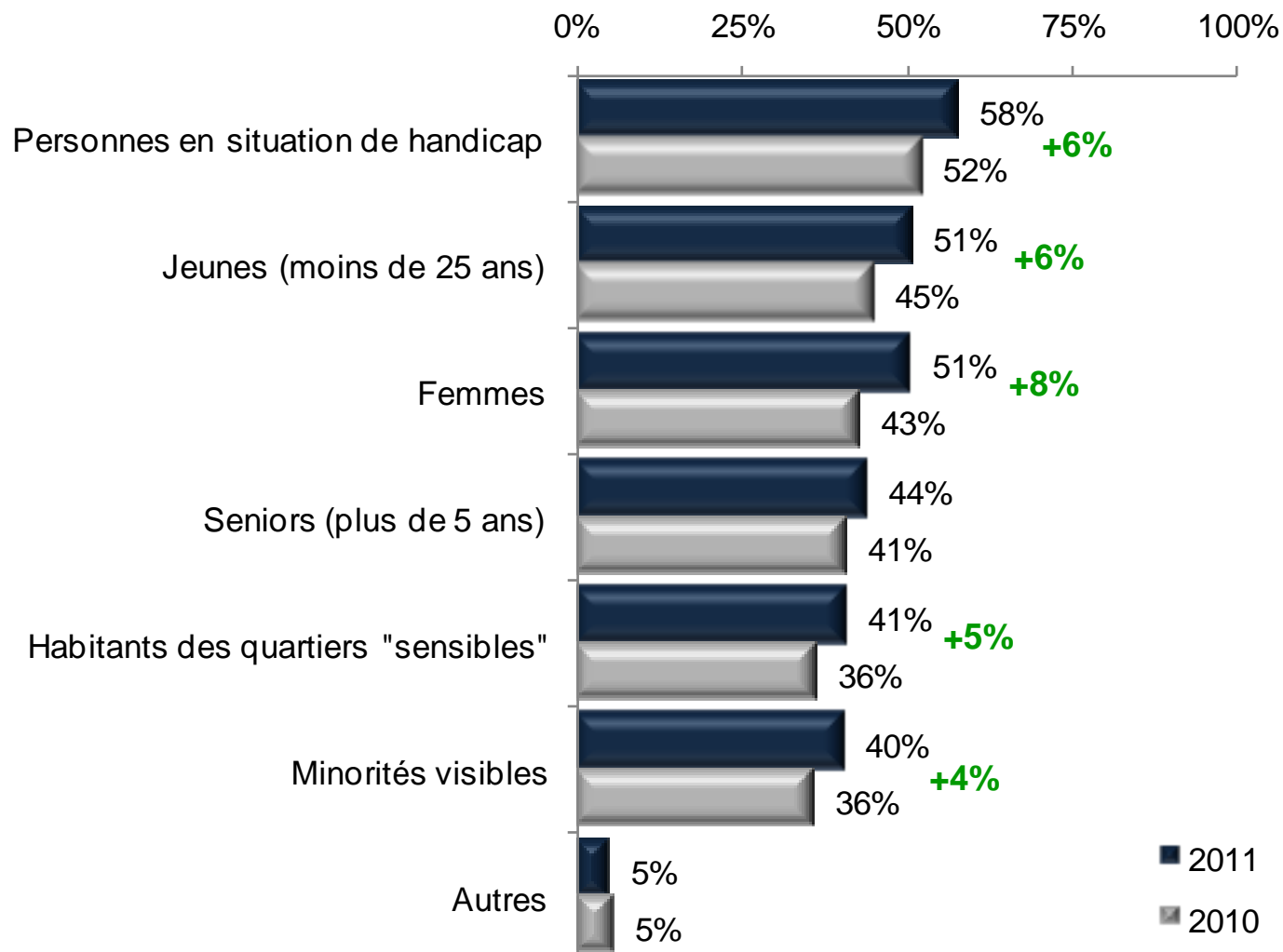
Avez-vous mis en place des actions visant à développer la diversité de vos effectifs ? (plusieurs réponses possibles)



évolution  
significative

# L'impact de la législation sur la diversification des effectifs : un focus des entreprises sur le handicap avant l'âge ou le genre...

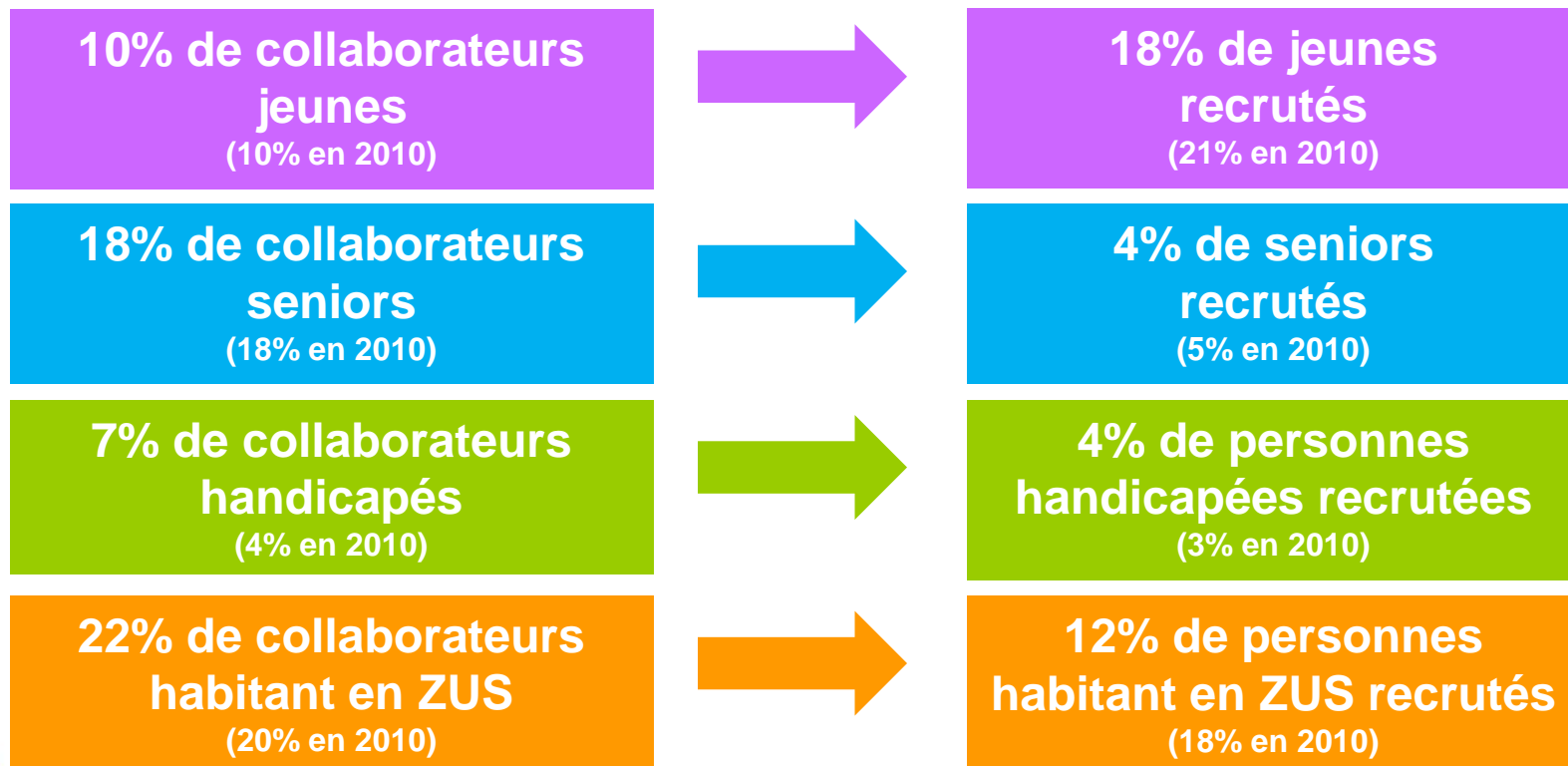
Quels sont les publics visés par ces actions ?



## La quantification des effectifs à l'ordre du jour

La moitié des entreprises quantifient leurs effectifs selon le sexe et l'âge  
4 entreprises sur 10 quantifient selon **l'handicap**  
...mais moins de 1 sur 10 les quantifie selon **l'adresse en ZUS**

### Parmi ces entreprises...



## Communiquer

*Comment avez-vous communiqué pour présenter votre engagement et vos actions pour la diversité ?*

# L'affichage de la Charte reste le principal moyen de communication sur l'engagement diversité, mais la diversité est valorisé davantage dans la communication de recrutement

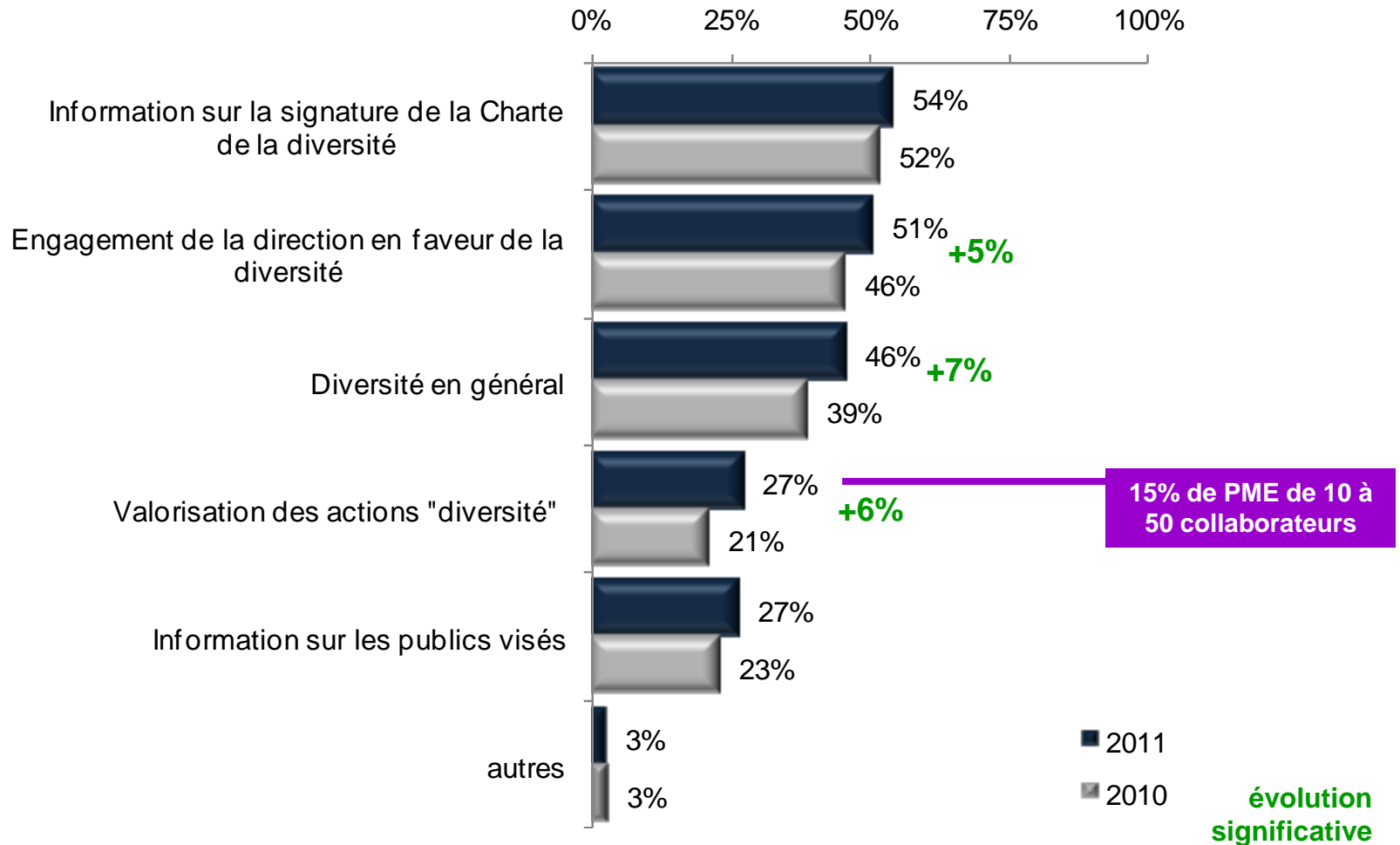
Quels outils de communication avez-vous utilisés pour communiquer sur votre démarche diversité ?



NB: somme des pourcentages supérieure à 100% du fait des réponses multiples

# Les entreprises communiquent d'abord sur leur engagement en faveur de la diversité ; encore peu d'entre elles valorisent leurs actions diversité

Quel est le contenu principal de cette communication ?



NB: somme des pourcentages supérieure à 100% du fait des réponses multiples

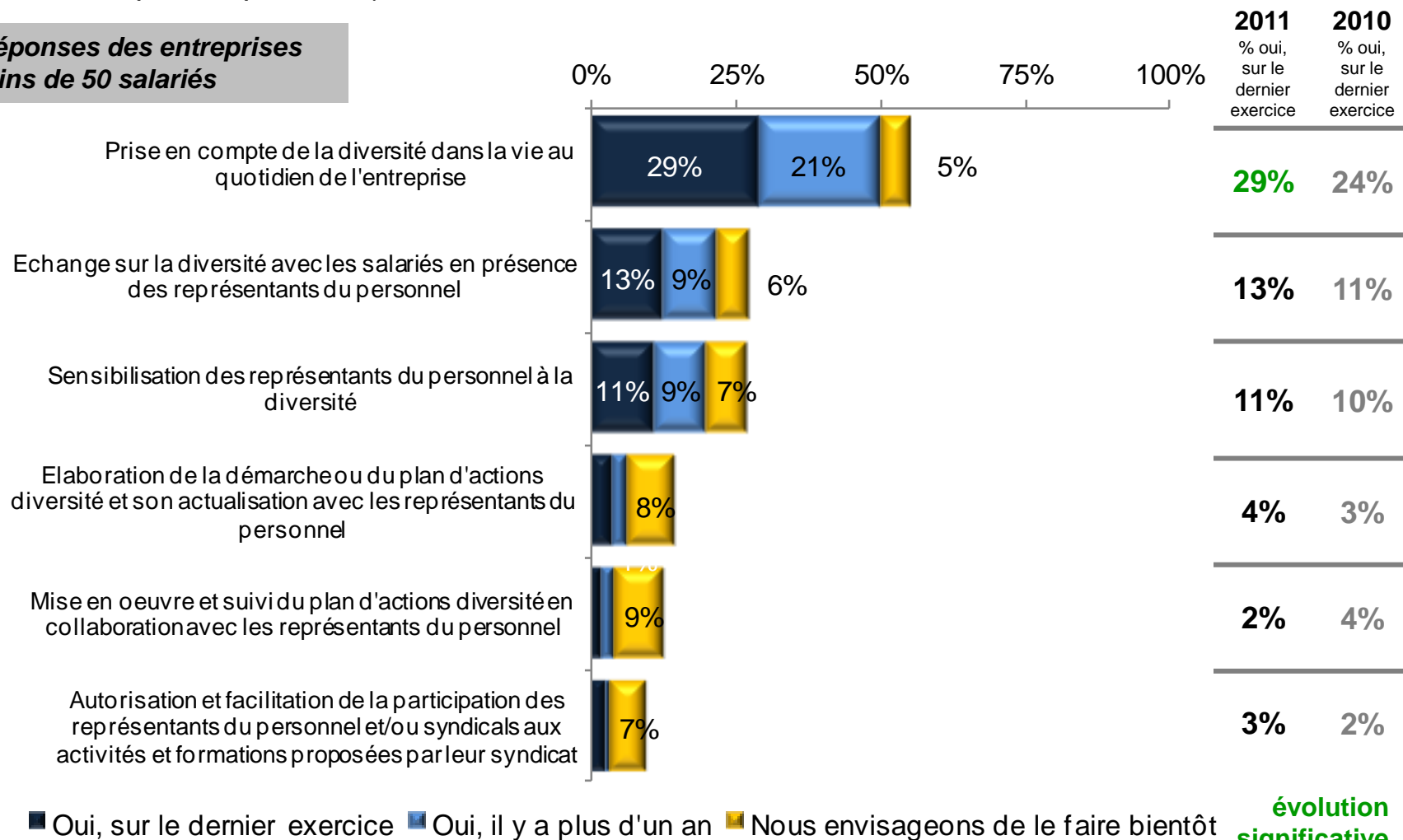
## Instaurer un dialogue social

*Comment avez-vous associé les  
représentants du personnel à votre  
politique diversité ?*

# Les représentants de personnel sont toujours très peu impliqués dans la démarche diversité au sein des petites entreprises

Comment avez-vous pris en compte la diversité dans le dialogue social ?  
(plusieurs réponses possibles)

**NB: Réponses des entreprises de moins de 50 salariés**

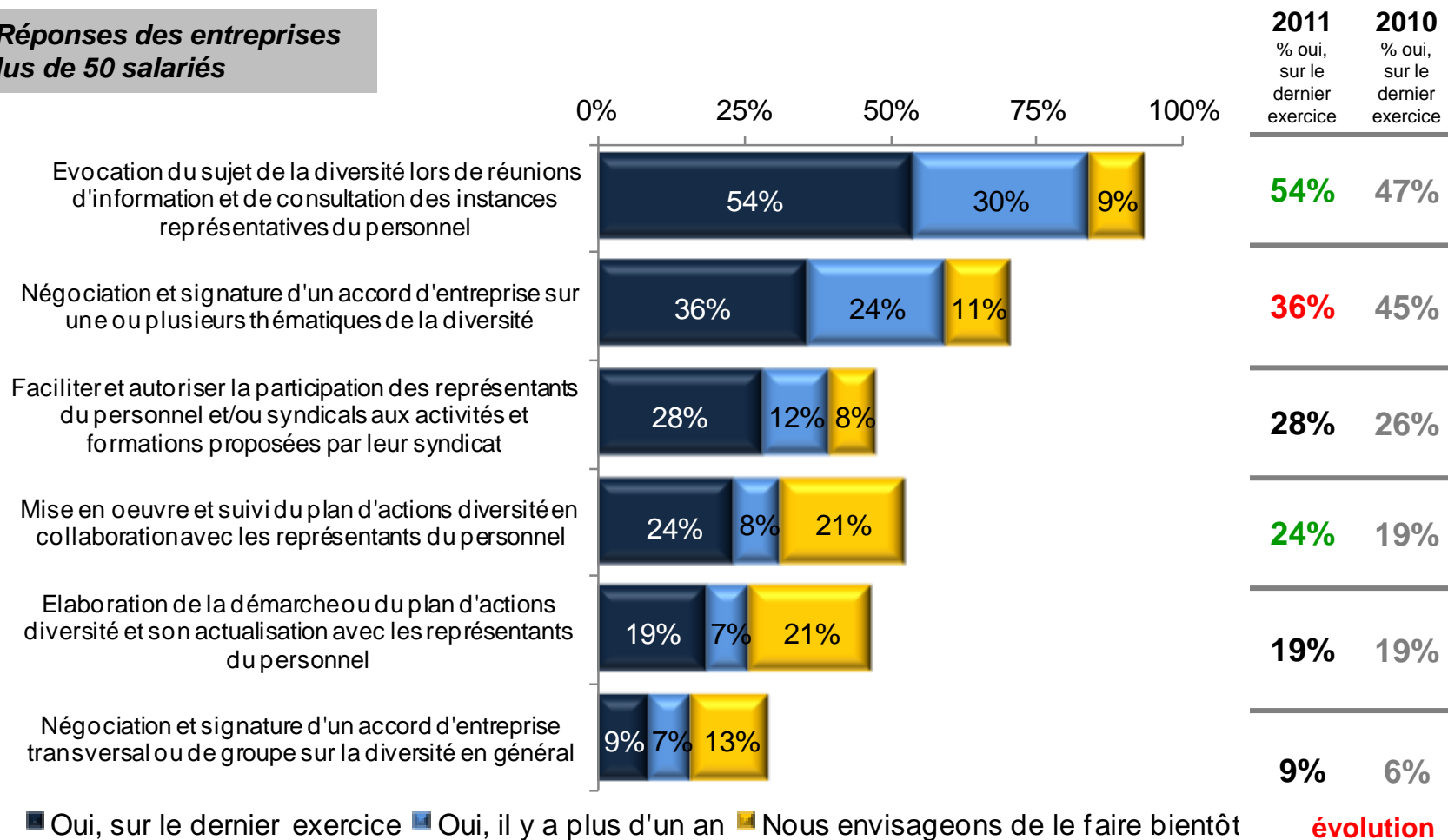


**évolution  
significative**

# 6 entreprises sur 10 ont signé un accord diversité 1/3 des entreprises suivent leur plan d'actions diversité avec les représentants du personnel

Avez-vous associé vos instances représentatives du personnel à la politique diversité de la manière suivante ? (plusieurs réponses possibles)

**NB: Réponses des entreprises de plus de 50 salariés**



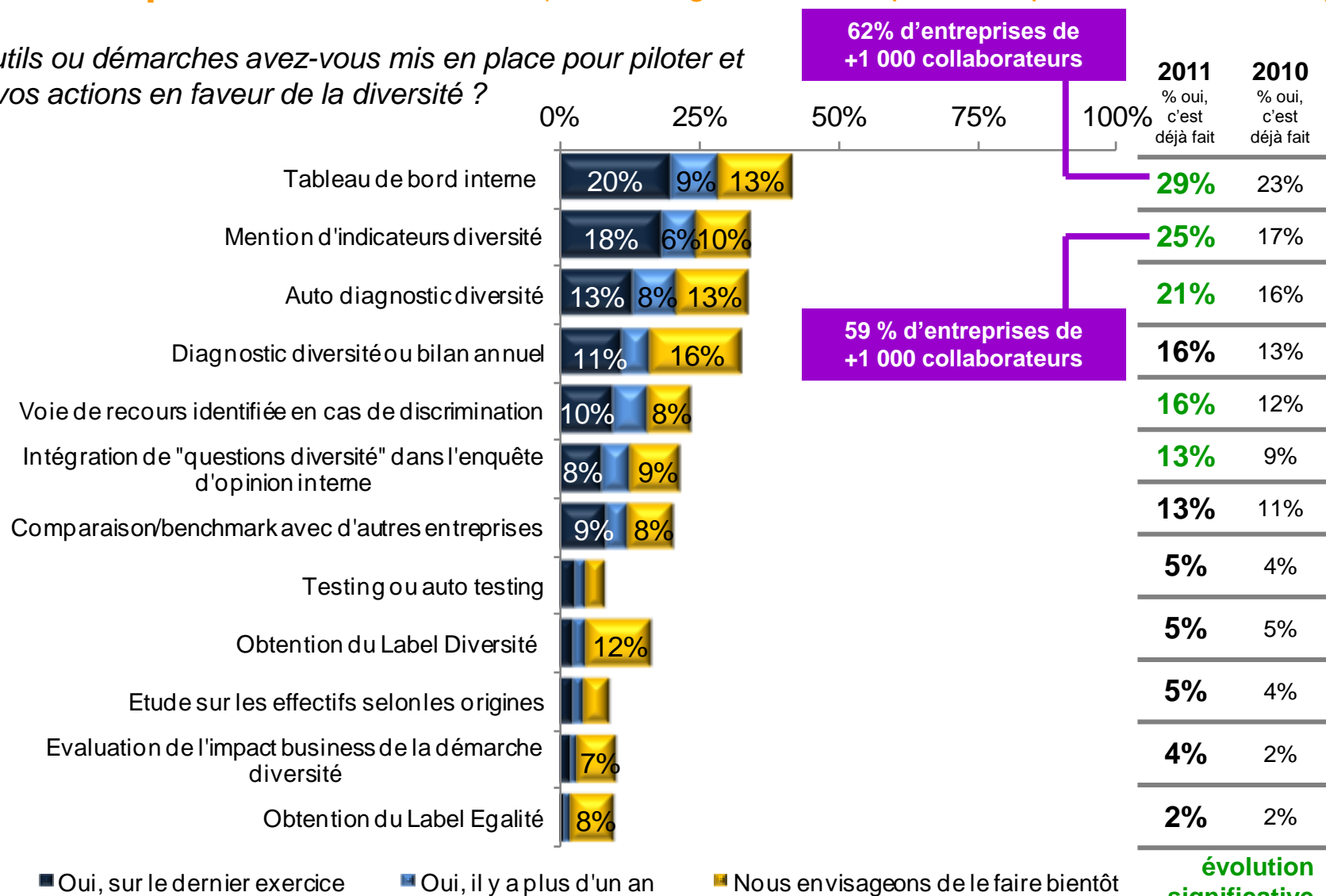
**évolution  
significative**

## **Piloter, évaluer et faire connaître ses actions**

***Qu'avez-vous mis en place pour évaluer  
vos actions en faveur de la diversité ?  
De quelle manière communiquez-vous  
sur les résultats ?***

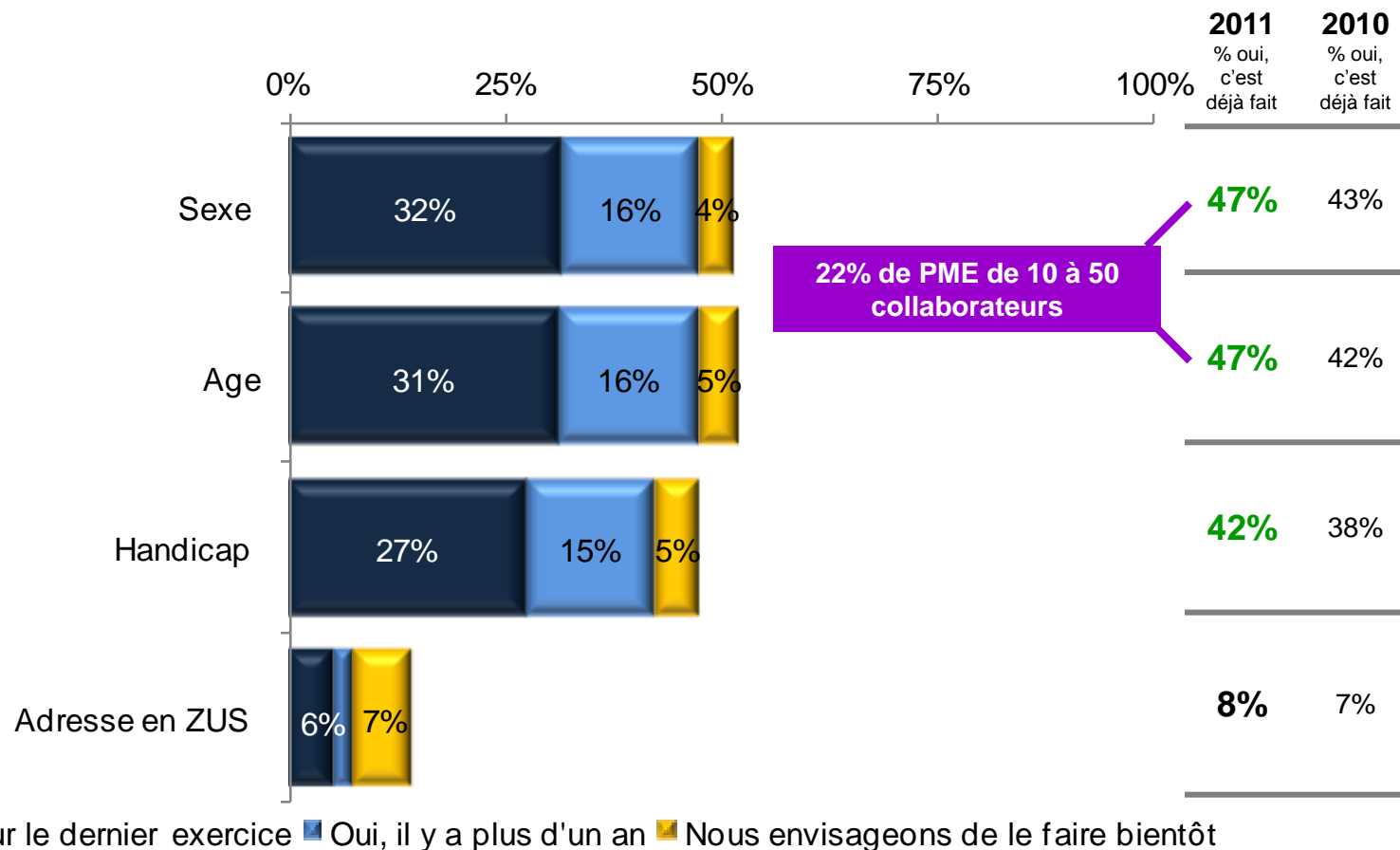
# Des actions diversité mieux suivies grâce notamment à la mise en place d'indicateurs (60% des grandes entreprises disposent d'indicateurs)

Quels outils ou démarches avez-vous mis en place pour piloter et évaluer vos actions en faveur de la diversité ?



# L'âge, le sexe et le handicap restent les critères les plus souvent quantifiés (notamment dans les grandes entreprises)

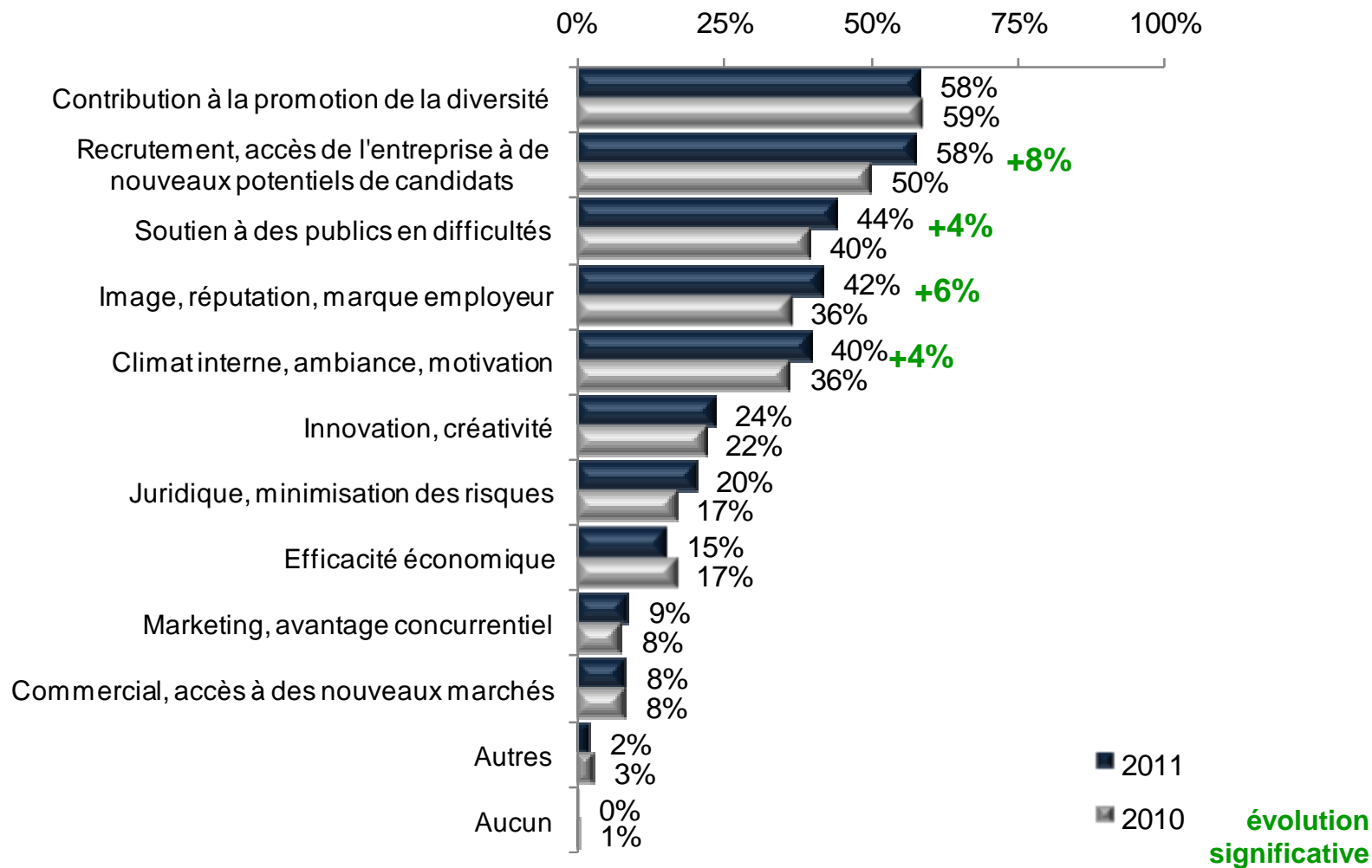
Avez-vous mis en place une quantification des effectifs selon les critères suivants ?



évolution  
significative

# Un engagement qui répond plus à des enjeux éthiques, d'image et de recrutement que des enjeux business ou d'innovation

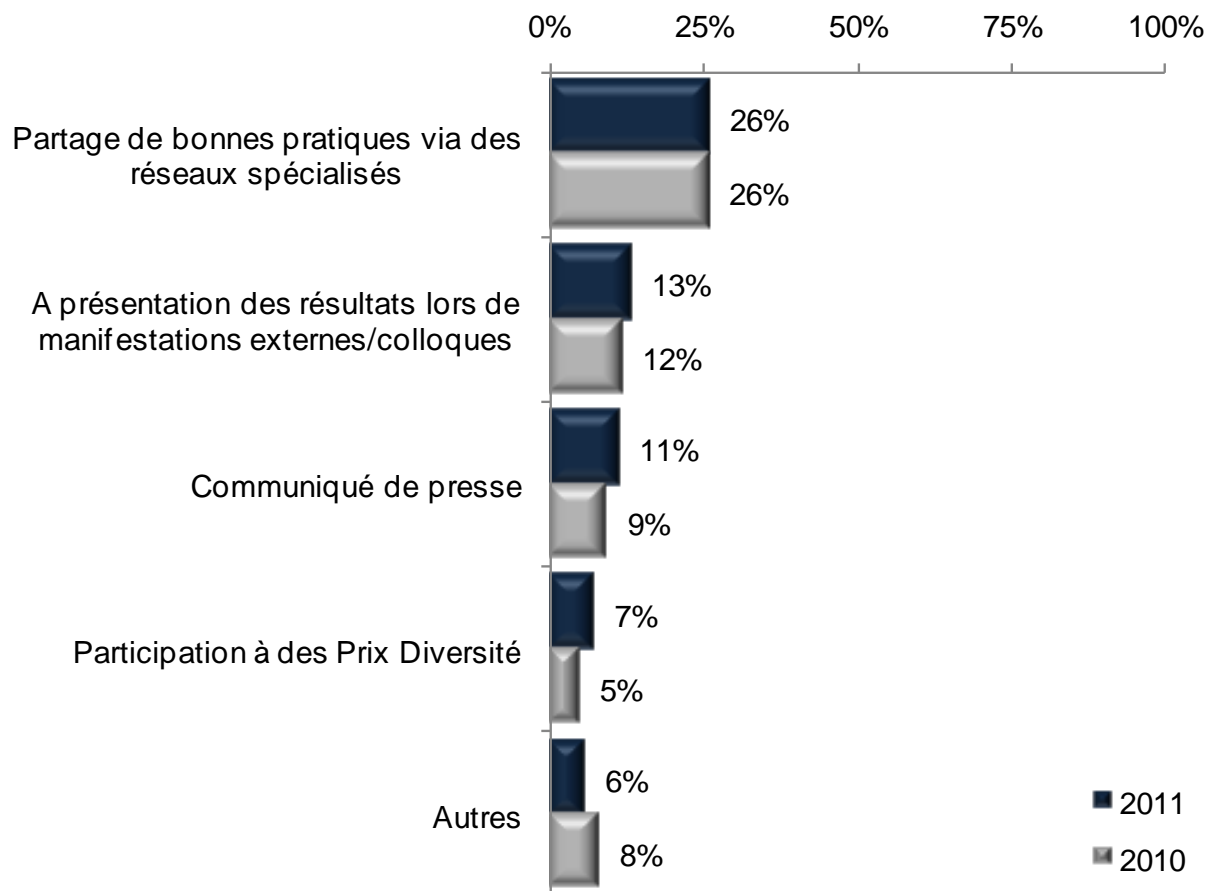
A quels enjeux principaux répondent votre engagement et votre démarche diversité ?



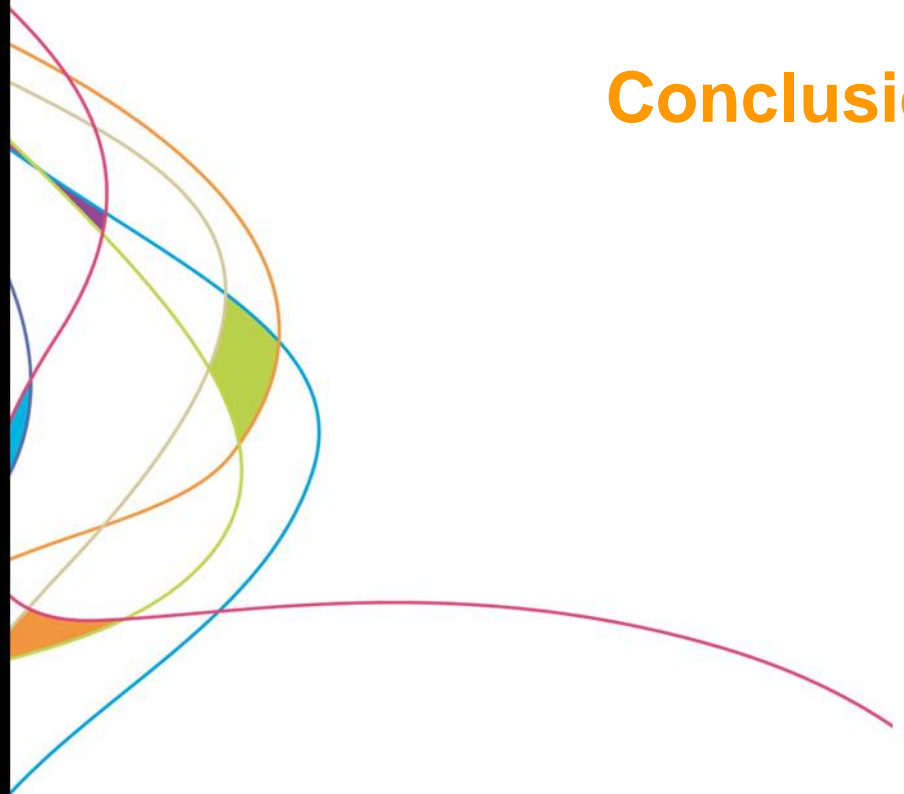
NB: somme des pourcentages supérieure à 100% du fait des réponses multiples

# Un engagement peu valorisé à l'externe

De quelle manière communiquez-vous sur ces résultats ?



## Conclusions



# Les conclusions clés

- Globalement, les entreprises mettent en place de plus en plus d'actions pour promouvoir la diversité
- L'engagement repose sur une approche sociétale : responsabilité sociale des entreprises et convictions éthiques
  - la législation semble toutefois influencer les entreprises : les critères principalement traités étant le handicap, l'âge et le sexe
- La promotion de la diversité s'inscrit dans une approche RH généraliste focalisée sur les compétences et la formalisation des pratiques RH (notamment en terme de recrutement et de développement de carrière)
- Les actions de recrutement via des partenaires externes toujours perçues comme le meilleur moyen pour développer la diversité des effectifs
  - plus d'incitation des fournisseurs et des clients à s'engager en la matière
- Des indicateurs quantitatifs (âge, sexe) mis en place dans la moitié des entreprises et pour le handicap dans 4 entreprises sur 10

Mais

Mais

Mais

Mais

Mais

- Cette évolution ne concerne pas les entreprises de moins de 50 salariés
- La promotion de la diversité n'est pas (encore) perçue comme un enjeu business mais commence à devenir un enjeu RH
  - la discrimination basée sur l'origine, est relativement moins traitée par les entreprises
- Peu d'initiatives « spécifiques diversité »
  - un risque que les besoins de certaines populations ne soient pas pris en compte
- Peu d'impact dans un contexte économique tendu
- Peu d'outils de pilotage / d'évaluation pour « mieux comprendre » les pratiques potentiellement discriminatoires
  - avec cependant une progression des outils de suivi, notamment dans les entreprises de + 1000 salariés

- Inergie est un cabinet indépendant de **conseil en management, communication et opinion interne**. Il a pour vocation de **développer l'efficacité relationnelle** des organisations autour de trois domaines d'activités : évaluer & anticiper, développer les talents, engager dans les transformations.
- Inergie dispose d'équipes spécialisées sur **deux pôles d'expertise** :
  - le pôle **Management**, spécialisé dans la conception et la mise en œuvre de dispositifs et de programmes de management centrés sur la qualité et les **compétences relationnelles des managers**
  - le pôle **Opinion**, spécialisé dans les démarches d'écoute au sein des entreprises, qui met en œuvre des études qualitatives et quantitatives : **baromètres de climat interne**, audits de communication interne, évaluation des relations interservices, **diversité / égalité des chances, compétences managériales, bien-être au travail...**
    - Une base de données comparative de 275 entreprises représentant plus de 480 000 collaborateurs en France et à l'International permet d'établir un « benchmark » avec d'autres organisations.

[www.inergie.com](http://www.inergie.com)

## Le Secrétariat Général de la Charte de la Diversité

- ◀ Le Secrétariat général de la Charte de la Diversité a pour objectif principal de promouvoir la Charte de la Diversité, créée en 2004 par Claude Bébéar, afin d'inciter les entreprises à agir contre les discriminations et en faveur de la Diversité.
- ◀ Il dispose pour cela d'une équipe dédiée de 4 personnes, dont le Secrétaire Général, Kag Sanoussi, et de 45 partenaires nationaux, régionaux et spécialisés en Diversité.
- ◀ De plus afin d'aider les entreprises dans le développement d'une politique Diversité, il développe des outils de mise en place tels que la Malette pédagogique et renforce sa présence en région par l'implantation de Plateformes de la Charte de la Diversité.

[www.charte-diversite.com](http://www.charte-diversite.com)

## Vos interlocuteurs

### Secrétariat Général de la Charte de la Diversité

**Fella Imalhayene - Responsable Promotion de la Charte**

**01 43 87 52 52**

[charte@charte-diversite.com](mailto:charte@charte-diversite.com)

### Inergie

**Luc Vidal – DGA - directeur associé pôle Opinion**

Tél. : 01 41 09 05 45

[lvidal@inergie.com](mailto:lvidal@inergie.com)

**Annemette Jocteur Monrozier – Chef de projet**

Tél. : 01 41 09 05 38

[amonrozier@inergie.com](mailto:amonrozier@inergie.com)