



INVENTONS LE MÉLANGE GAGNANT

En partenariat avec

inergie
Groupe Obea

BILAN DIVERSITÉ 2015 / SYNTHÈSE

Dans un contexte de mutations économiques et sociales, d'aggravation du chômage, **où en sont les entreprises en matière de diversité ?** Facteur de performance économique, obligation légale, sujet RH ou partagé plus largement dans l'entreprise : comment les entreprises engagées dans la diversité l'appréhendent-elles aujourd'hui ? Petites et grandes entreprises ont-elles des enjeux communs ? Comment l'accès à l'emploi dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville est-il pris en compte ?

La 6^{ème} édition de « **Bilan Diversité** », étude réalisée par le **Secrétariat général de la Charte de la Diversité en partenariat avec le cabinet Inergie - Groupe Obea**, qui analyse les pratiques diversité de plus de **1 100 entreprises signataires**, offre l'occasion de faire le **point** sur les **principales tendances** et les **principaux indicateurs de la diversité en entreprise**.

En 11 ans, la Charte de la diversité s'est imposée auprès des entreprises comme un véritable outil de communication tant interne qu'externe pour manifester son engagement en faveur de la diversité et la non-discrimination. Au-delà de la simple signature, des actions concrètes sont mises en place comme en témoigne cette nouvelle édition du Bilan Diversité.

6^{ème} édition du Bilan Diversité



Dresser un état des lieux des pratiques et initiatives menées par les entreprises et mesurer les évolutions dans le temps



3 400 signataires de la Charte de la Diversité



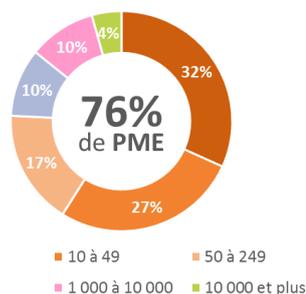
Juin / septembre 2015



Un questionnaire

- sur les actions menées en matière de diversité
- adapté à la taille de l'entreprise

1 100 entreprises
signataires répondantes



Bilan Diversité 2015 : Un engagement en faveur de la diversité qui se déploie au sein de l'écosystème des entreprises.

Des partenariats renforcés pour favoriser l'accès à l'emploi

▪ **Une synergie des entreprises et des intermédiaires de l'emploi**

Les signataires de la Charte ont compris l'intérêt de travailler en collaboration pour progresser. 57% des répondants sont partenaires des intermédiaires de l'emploi, et ce chiffre atteint près des 2/3 des entreprises de plus de 10 000 salariés (72%). Elles sont fortement mobilisées également sur les forums de recrutement (pour 77% d'entre elles contre 47% sur l'ensemble des répondants) pour aller à la rencontre des publics susceptibles d'être discriminés.

▪ **La diversité portée par les échanges d'expériences**

Le message fort de cette 6^{ème} édition : **les signataires quelle que soit la taille de leur entreprise ont un intérêt commun pour les échanges d'expérience entre grandes et petites entreprises.**

La coopération entre les grandes entreprises et les TPE/PME est un défi majeur quand on sait que le tissu économique français est composé de 99% de ce type de structure*. Les grandes entreprises ont un rôle modèle à jouer auprès des TPE/PME et peuvent, compte tenu de l'avancée de leurs équipes sur ce thème, les associer sur les questions diversité. Aujourd'hui, 51% des signataires d'entreprises de plus de 10 000 salariés incitent leurs fournisseurs et sous-traitants à s'engager en faveur de la diversité. L'objectif serait donc d'encourager l'autre moitié à s'inscrire dans cette démarche.

Une entreprise sur quatre affiche cette volonté de participer à des rencontres inter-entreprises dans sa priorité d'action, notamment les petites entreprises qui souhaitent évoluer sur les questions diversité.

La Charte et l'IMS, en tant que réseaux complémentaires, ont les moyens et l'expertise pour faciliter la coopération entre les grandes et les petites entreprises

La diversité, vecteur de performance économique de plus en plus partagé

38% des signataires s'engagent dans la diversité pour améliorer leur performance économique : +17 pts en 5 ans ; un chiffre qui atteint plus de 60% pour les entreprises de plus de 1 000 salariés. Pour les plus de 10 000 salariés l'enjeu de performance économique se classe en troisième position après l'intégration de la diversité dans une démarche globale de RSE et l'amélioration de la gestion RH.

Autre signal fort de ces dernières années : plus d'une entreprise sur deux (52%) souhaite faire progresser sa gestion RH en s'engageant en faveur de la diversité (+ 23 points depuis 2010). Ce sont même 75% des signataires d'entreprises de plus de 500 salariés qui positionnent la diversité comme un véritable enjeu RH.

Les deux raisons que les entreprises invoquent principalement sont l'intégration de la diversité dans une démarche globale de RSE (75%) et les convictions morales du dirigeant (69%), et ce de manière stable depuis 5 ans.

NOTA : particulièrement pour les moins de 50 salariés, convictions morales du dirigeant en premier avant l'intégration dans une démarche RSE / pour les plus de 50 salariés, l'amélioration de la gestion RH arrive en seconde position, après l'intégration dans une démarche RSE.

En interne, une appropriation de la diversité par toutes les sphères de l'entreprise.

Élément significatif cette année : la moitié des entreprises implique davantage ses acteurs internes (+14 points depuis 2014). Les questions diversité sont diffusées au sein de l'entreprise et ne sont plus seulement le sujet des RH ou ne sont plus portées par le seul dirigeant. Toutes les sphères de l'entreprise sont désormais concernées par les enjeux de la diversité : directions juridiques, marketing et commerciales. Au-delà des campagnes de communication interne, toutes les ressources de l'entreprise sont mobilisées.

Les managers davantage positionnés en relais de la politique diversité

Les résultats de l'année dernière révélaient que les managers sont aujourd'hui les premiers visés par les actions de sensibilisation à la diversité menées dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Aujourd'hui, près d'une entreprise sur deux a responsabilisé ses managers sur la mise en place de la politique de la diversité. Après avoir été formés et sensibilisés, les managers sont positionnés en véritable relais pour diffuser et communiquer auprès de leurs équipes sur la démarche diversité de l'entreprise. Si la stratégie est portée par le top management, la mise en œuvre est réalisée par le management opérationnel. La proximité est un facteur qui favorise l'appropriation des enjeux.

* sources : <http://www.economie.gouv.fr/>

Des petites entreprises qui portent une vision élargie de la diversité

Les petites entreprises vont au-delà des critères légaux traités prioritairement : elles ont la particularité de mettre davantage l'accent sur **l'origine sociale et ethnique** (69% vs 55% pour les +de 50 salariés), **la religion** (38% vs 27% pour les + de 50 salariés), **l'apparence physique** (33% vs 17% pour les + de 50 salariés). Ces critères légaux apparaissaient déjà dès 2013 comme émergents pour les signataires de moins de 50 salariés. A leur échelle, tous les sujets de la diversité sont répercutés.

Plus globalement, le mouvement de la diversité gagne en importance pour la majorité des signataires - 55% - (+9pts 2015 vs. 2010) : cette évolution est portée par les plus petites entreprises car elles sont 59% à considérer la question des discriminations et de la diversité comme très importante (+12 points depuis 2010 pour les - de 50 salariés).

Les entreprises convaincues de l'intérêt de mesurer pour progresser

60% des entreprises de plus de 50 salariés constatent des progrès depuis la mise en place d'une quantification des effectifs selon les critères de discrimination, ce chiffre atteint même 72% chez les plus de 500 salariés.

Les entreprises, grandes comme petites, sont désormais convaincues qu'il faut mesurer pour progresser sur les questions de diversité. 57% des entreprises de plus de 50 salariés ont mis en place des tableaux de bord internes qui permettent de mesurer l'avancée des pratiques. Plus de la moitié des entreprises de moins de 50 salariés pratiquent l'autodiagnostic (+22pts en 1an), simple à mettre en œuvre, même dans les TPE.

Focus sur l'accès à l'emploi dans les quartiers prioritaires :

Des signataires qui s'engagent de plus en plus en faveur des publics des quartiers prioritaires de la politique de la Ville

De réelles avancées sur ce sujet : plus d'un tiers des signataires déclare intégrer l'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la Ville dans leur démarche diversité (+14pts en 1 an) alors que ce critère était peu pris en compte les années précédentes. Un sujet qui préoccupe prioritairement les grandes entreprises, en raison de leur capacité à recruter. C'est le cas pour 46% des entreprises de 1 000 à 9 999 salariés et 49% des plus de 10 000 salariés.

De plus, 31% des entreprises de plus de 50 salariés mettent en place des **actions spécifiques pour favoriser l'accès à l'emploi des habitants de ces quartiers** (41% pour les entreprises de 1 000 à 10 000 salariés et 60% pour les entreprises de plus de 10 000 salariés).

Les entreprises **engagées en faveur des quartiers** s'appuient sur des **dispositifs favorables** à l'égalité des chances : **forum de l'emploi** (71% VS 47% pour l'ensemble des entreprises répondantes), **parrainage** (52% VS 32% pour l'ensemble des entreprises répondantes), **méthode de recrutement par simulation** (36% VS 25% pour l'ensemble des entreprises répondantes).

Les actions dans les quartiers s'inscrivent largement dans **une logique partenariale**. Les entreprises ont compris qu'elles doivent associer l'ensemble de leurs parties prenantes pour déployer leurs initiatives. En revanche, peu d'entreprises mettent en place une quantification de leurs effectifs sur la base de ce critère du fait de la difficulté d'accès à cette information, rendant ainsi moins aisée la prise en compte de ces publics potentiellement discriminés.

Près de la moitié des entreprises signataires de plus de 50 salariés ont recruté des collaborateurs dans ces quartiers en 2015 et 37% ont recruté des stagiaires.

Pour conclure :

L'édition 2015 du Bilan Diversité témoigne une nouvelle fois de l'impact positif des engagements de la Charte de la Diversité. La diversité irrigue aujourd'hui l'écosystème de l'entreprise et se diffuse de plus en plus à l'ensemble de ses parties prenantes internes et externes.

La coopération entre grandes et petites entreprises qui se développe doit être encouragée. Le rôle modèle des grandes entreprises est notable.

Les signataires de la Charte de la diversité expriment la volonté de témoigner de leurs expériences et de les enrichir grâce aux échanges inter-entreprises. In fine, tous les acteurs de l'emploi travaillent dans une logique partenariale pour progresser plus vite sur les questions diversité notamment sur l'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

.....

Pour aller plus loin :

4



Guide « Comment les entreprises peuvent-elles favoriser l'accès à l'emploi des habitants des quartiers » Recueil d'initiatives, méthodologies clés, bonnes pratiques et préconisations

A télécharger : <http://urlz.fr/2tGW>

Dans le cadre de la Charte Entreprises & Quartiers, l'IMS avec l'appui d'Accenture, a mené une étude* sur les best practices des entreprises destinées à faciliter l'accès à l'emploi des habitants des quartiers.

Préfacée par Patrick KANNER, Ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, cette étude, menée auprès de trente-cinq entreprises signataires de la Charte Entreprises & Quartiers, répond à trois objectifs :

- dégager un état des lieux non exhaustif des initiatives mises en place par les entreprises,
- identifier les méthodologies types et facteurs clés de succès,
- faire émerger des préconisations pour essayer les pratiques et maximiser leur impact.

* *Méthodologie : étude menée de juillet à novembre 2014 à partir d'un questionnaire en ligne et d'entretiens individuels (échantillon de 35 entreprises répondantes ou rencontrées).*

Nos signataires témoignent

Accès à l'emploi dans les quartiers prioritaires :



CONVERS – (194 salariés / Activités de centre d'appel)

CONVERS, centre de relation clients et acteur majeur de la région PACA depuis plus de 17 ans, a toujours eu une démarche socialement responsable avec une forte mobilisation centrée sur la qualité de vie au travail de ses collaborateurs. C'est dans ce cadre que nous avons notamment signé le 11 juin 2015, la Charte Entreprise et Quartiers.

Celle-ci propose d'apporter sa contribution concrète au développement économique, social et culturel des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville en étroite collaboration avec l'Etat, les acteurs territoriaux et les acteurs associatifs du territoire.

Nos axes prioritaires sont l'éducation et l'orientation scolaire ainsi que l'emploi et l'insertion. A ce titre, nous accueillons un(e) stagiaire de 3ème par an, afin de présenter et faire découvrir notre métier et rencontrons les élèves des collèges prioritaires afin de leur faire découvrir notre activité, nos métiers. De plus, depuis plusieurs années, CONVERS facilite l'accès à l'emploi au travers de nombreuses actions notamment la participation aux différents forums de l'emploi, des sensibilisations sur la diversité en entreprise, la rencontre de demandeurs d'emploi issus des quartiers.

La diversité est une richesse précieuse dans l'entreprise et l'atteinte des objectifs dans une entreprise passe par le travail mis en commun.

ACCENTURE – (5 000 salariés / Conseil en organisation et technologies de l'information)



5

Accenture est signataire de la Charte Entreprises et Quartiers depuis juin 2013. Accenture a choisi d'intervenir sur deux champs : l'emploi, et l'entrepreneuriat, en résonance avec son programme mondial de responsabilité sociétale « Skills to Succeed » : « des compétences pour réussir ». Depuis 2009, plus de 800 000 bénéficiaires ont été accompagnés dans le monde vers l'emploi ou l'entrepreneuriat. Sur la période 2015-2020, le programme « Skills to Succeed » est renouvelé et amplifié avec une ambition plus forte : accompagner 3 millions de nouveaux bénéficiaires.

Aspirant à contribuer à améliorer de manière structurelle son écosystème économique et social, Accenture, par sa Fondation en France, est convaincu qu'il faut privilégier une approche de collaboration étroite au plus proche de chaque territoire. De plus, depuis plus d'un an, Accenture fait évoluer son modèle organisationnel et ses pratiques de recrutement pour renforcer sa diversité sociale et recruter d'avantage de profils issus de la diversité de nos quartiers au sein de sa structure.

Depuis 2013, le programme « Skills to Succeed as employer » prévoit une série d'actions communes avec certains partenaires de la Fondation auprès desquels des profils sont identifiés pour rejoindre Accenture :

- 100 000 Rencontres Solidaires: 4 ateliers par an organisés au sein de nos différentes entités afin d'aider des demandeurs d'emploi à reprendre confiance et à être efficaces dans leur recherche d'emploi
- Faceaemploi.tv: diffusion d'annonces et sourcing de candidats sur des profils de décrocheurs scolaires ou handicap.
- Institut de l'Engagement : partenariat pour le recrutement de lauréats de l'Institut de l'Engagement.
- Mozaïk RH: Sourcing de candidats à travers l'organisation d'ateliers de recrutement.
- Pôle Emploi: Programmes de reconversion de publics prioritaires.
- Stagiaires sans Frontières: programme de stage conjuguant une mission de conseil sur un projet client, et une mission de mécénat de compétences chez un partenaire de la Fondation.

En 2015, plus d'une cinquantaine de recrutements effectués avec ces partenaires et dans l'ensemble des filiales d'Accenture.

b2s – (2 800 salariés / gestion externalisée de la relation client en France et au Maroc)



En tant qu'entreprise responsable et citoyenne, b2s s'est engagé dans la lutte contre toute forme de discrimination à travers différentes actions et notamment par la signature de la Charte de la Diversité et la Charte Entreprises et Quartiers.

L'utilisation de la Méthode de recrutement par simulation (MRS) permet ainsi d'évaluer les capacités ou habiletés des demandeurs d'emploi à occuper un autre poste que ceux auxquels ils prétendent habituellement. Inscrite dans une convention signée avec Pôle Emploi dès décembre 2009, la MRS, appliquée au métier de Téléconseiller, permet de garantir un recrutement par les habiletés. Nos tests internes sont également basés sur ce type d'évaluation.

Nos actions sont portées par nos entreprises implantées localement qui nouent avec leurs parties prenantes les partenariats nécessaires au développement de leur centre et de leur territoire : des partenariats avec les acteurs locaux de l'emploi (privés et publics), les institutions locales (préfecture, conseils départemental et régional, ...), les rectorats, les OPCA, les associations (Nos quartiers ont des talents) ou d'autres entreprises avec lesquelles nous partageons les mêmes valeurs via notamment le dispositif 100 chances 100 emplois.

b2s s'est engagé à développer la découverte professionnelle en entreprise. Le but est de donner un aperçu du monde de l'entreprise en général et des métiers de b2s en particulier. Deux actions ont prioritairement été mises en avant : les stages d'élèves de 3ème et les visites d'entreprise par des mises en situation professionnelle.

Membre fondateur de l'association Ma Caméra chez les Pros, b2s a contribué, dès avant sa signature de la Charte Entreprises et Quartiers, à faire découvrir ses métiers aux collégiens en leur confiant une caméra. 5 des 7 filiales de b2s ont participé à cette expérience. 77 élèves de 3^{de} de quartiers prioritaires ont pu ainsi découvrir nos métiers.

Le résultat de nos actions en chiffres :

41% des salariés étaient demandeurs d'emploi avant d'intégrer b2s - 53% des salariés recrutés avaient un niveau bac à bac +2, 15% n'avaient pas le niveau bac 5% des recrutements ont été réalisés par la MRS - **Près d'1 salarié sur 2 est issu des quartiers prioritaires (anciennes ZUS) (48%).**



**ADECCO – (140 000 intérimaires par semaine
5 600 collaborateurs permanents / Agences de travail temporaire, de
ressources humaines et de services commerciaux.)**

Signataire de la charte Entreprises & Quartiers, Adecco est investi depuis de nombreuses années dans des programmes d'intégration des publics éloignés de l'emploi et de lutte contre les exclusions et les discriminations.

Grace à l'accès au logiciel de géolocalisation du Ministère de la Ville permis dans le cadre de cette charte, une photographie précise des intérimaires résidents dans un quartier prioritaire de la Ville et mis à l'emploi par Adecco a, pour la première fois, pu être réalisée.

Les résultats témoignent de l'action quotidienne des agences Adecco pour l'égal accès à l'emploi de tous les talents et sont une illustration concrète de l'engagement de l'entreprise dans le combat pour l'emploi. Au-delà, ils mettent en évidence le rôle privilégié de levier d'intégration professionnelle du travail temporaire et la contribution active des agences d'emploi au développement économique et social des territoires.

En prolongement de ces premiers travaux, le Groupe Adecco, à travers son Lab'Ho, Laboratoire des Hommes et des Organisations, lance une étude en partenariat pour répondre aux problématiques identifiées lors des différentes rencontres organisées dans le cadre de la Charte Entreprises & Quartiers.

Les objectifs de l'étude sont de mettre en lumière les savoir-faire et les meilleures pratiques d'intégration et de recrutement des publics issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville et d'établir un guide de recommandations dont la diffusion permettra l'appropriation par le plus grand nombre.