



Bilan Diversité 2014

5^{ème} édition

*Où en sont les entreprises signataires
de la Charte de la Diversité ?*

En partenariat avec

inergie
la chaleur ajoutée®

LE BILAN DIVERSITE 2014

Une 5^{ème} édition riche d'enseignements

Depuis 2010, les entreprises signataires de la Charte de la diversité répondent chaque année à un questionnaire pour rendre compte de la déclinaison opérationnelle de leur engagement en matière de diversité. La synthèse et l'analyse de leurs contributions constituent le **Bilan Diversité**. Cette 5^{ème} édition permet non seulement de dresser un état des lieux actualisé des pratiques des entreprises signataires de la Charte de la diversité mais également de mesurer leurs évolutions sur 5 ans.

Réalisée par le **Secrétariat Général de la Charte de la diversité** en partenariat avec le **cabinet Inergie**, l'enquête 2014, menée du 11 juin au 15 août, a été l'occasion de solliciter les retours d'expérience des quelques 3 000 entreprises signataires de la Charte. Grâce aux 1 300 répondants et à l'historique engrangé depuis 2010, le **Bilan Diversité 2014** est riche d'enseignements car il permet de dégager des **tendances** et de visualiser une **dynamique**, au-delà de la « simple » photographie.

Bilan Diversité 2014 : des tendances sur 5 ans très encourageantes

Une montée en puissance de l'engagement des entreprises en faveur de la diversité, tout particulièrement dans les petites entreprises

La **question des discriminations et de la diversité** est considérée comme « **très importante** » par une majorité d'entreprises – **54 %** –, une progression de 8 points depuis 2010. Il est à noter que ce taux atteint **64 %** lorsque l'on regarde **les seules TPE** (moins de 10 salariés). Si toutes les entreprises se sont engagées sur les critères de l'obligation légale (âge : 52% sur les seniors, 49% sur les jeunes, handicap 47% et sexe 43%), les entreprises de petite taille (moins de 50 salariés) sont plus **en pointe sur les critères émergents de la diversité** : en effet, 30% sont attentives aux minorités visibles, 22% à l'apparence physique, 19 % à la religion et 14% à l'orientation sexuelle (vs. respectivement 24 %, 10 %, 16% et 12 % dans les entreprises de plus de 50 salariés).

La diversité de plus en plus positionnée comme véritable enjeu RH

Les raisons de l'engagement dans la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité sont variées. Sur les cinq dernières années, de plus en plus d'entreprises manifestent leur volonté de faire progresser leur gestion des ressources humaines en intégrant la question de la diversité (+ 23 points depuis 2010). Désormais, **l'amélioration de la gestion RH** est une raison de s'engager pour la diversité pour **81% des entreprises** signataires de plus de 10 000 salariés et pour **deux tiers des entreprises de plus de 50 salariés (67%)**.

Une optimisation des outils et des processus RH qui participe à l'égalité des chances

63 % des entreprises signataires de plus de 50 salariés et 76 % des entreprises de plus de 10 000 salariés ont **révisé leurs processus RH** et intègrent mieux la diversité. Sur les cinq dernières années, les entreprises ont ainsi mis en place et développé **un nombre croissant d'outils et de démarches RH qui contribuent à l'égalité des chances**. Les **pratiques RH se professionnalisent** avec, par exemple,

une véritable formalisation des procédures de tri des CV, en progrès de 13 points sur 5 ans, mais aussi la communication des postes à pourvoir en interne (+9 points), ou encore les parcours d'intégration (+6 points).

La nécessité de mesurer la progression est globalement bien comprise par les grandes comme les petites entreprises : plus de la moitié (51%) des entreprises de plus de 50 salariés ont mis en place un **tableau de bord interne** et un tiers (33%) des entreprises de moins de 50 salariés réalise un **autodiagnostic diversité**. Assez naturellement, le pilotage de la diversité est de plus en plus souvent assuré au sein de la Direction des Ressources Humaines.

Les managers au cœur du dispositif diversité

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. En effet, si 80% des entreprises font de leurs managers une cible des actions de sensibilisation, seule une minorité (49%) vise directement ses collaborateurs. Par ailleurs, dans la plupart de ces entreprises (57%), la prise en compte de la diversité dans les **pratiques managériales** est au programme de ces actions de sensibilisation, en progression de 11 points par rapport à 2010.

Une prise en compte de la diversité qui s'étend désormais à toutes les sphères de l'entreprise

La sensibilisation aux risques juridiques progresse de 10 points, et celle de la diversité dans les relations clients et fournisseurs de 7 points, signes que **la question de la diversité** n'est plus un enjeu purement RH ou porté par le seul dirigeant mais qu'elle a désormais sa place **au sein des enjeux des directions juridiques, marketing et commerciales**.

Un enjeu croissant de performance économique pour les entreprises

Autre symptôme de cette évolution, l'importance croissante donnée à l'amélioration de la performance économique **parmi les raisons d'engagement** en faveur de la diversité. La mention de **la performance économique** progresse en effet de 10 points en moyenne sur les cinq dernières années et a même doublé en deux ans pour les plus petites entreprises. C'est aujourd'hui, pour 31 % des signataires, l'une des principales raisons de leur engagement ; un chiffre qui atteint 69% pour les entreprises de plus de 10 000 salariés.

Des progrès encourageants

Les résultats de **Bilan Diversité 2014** montrent que les entreprises s'approprient de plus en plus la question de la diversité et des discriminations, mais plus seulement au sein de la fonction RH : la sensibilisation se propage désormais à toutes les sphères de l'entreprise, du marketing au juridique en passant par le commercial, et s'appuie davantage sur les managers. Les méthodes et outils se développent, la compréhension des enjeux liés à la diversité se renforce, avec notamment la conscience de son impact sur la performance économique : la diversité est aujourd'hui mieux intégrée dans la stratégie des entreprises.

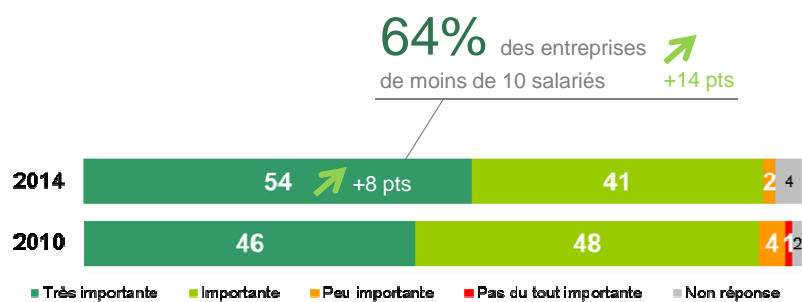
Bilan Diversité 2014

Cinquième édition

Pratiques des entreprises signataires
de la Charte de la diversité

Montée en puissance de l'engagement diversité Des TPE particulièrement engagées

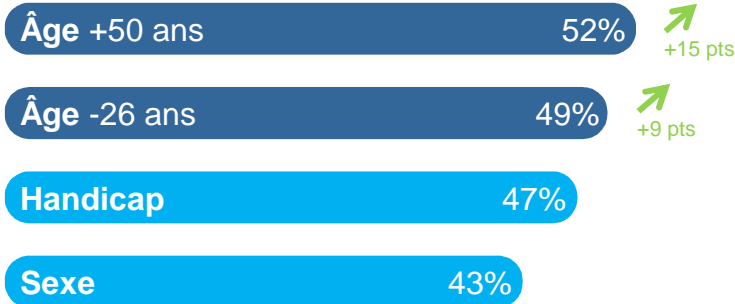
La question des discriminations et de la diversité
est-elle considérée dans votre entreprise comme...



 évolution depuis 2010

Toutes les entreprises engagées sur les critères de l'obligation légale

Quels sont les critères légaux sur lesquels porte particulièrement votre démarche diversité ?



↑ évolution depuis 2010

CHARTRE
diversité
des entreprises

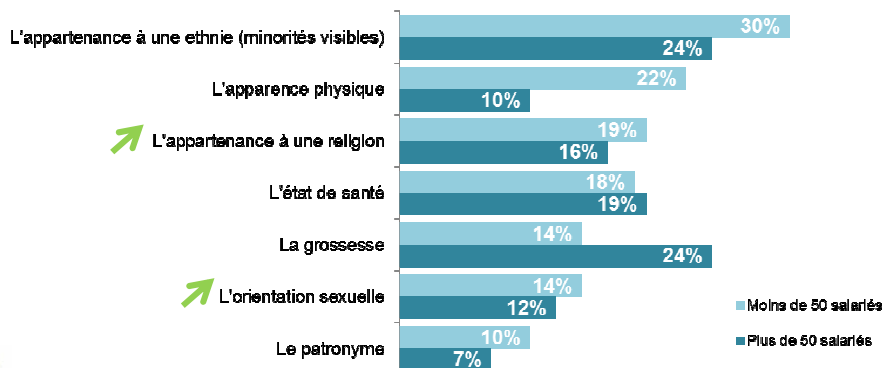
inergie

- 3 -

Bilan Diversité – octobre 2014

Toutes les entreprises engagées sur les critères de l'obligation légale Les plus petites s'emparent des critères émergents

Quels sont les critères légaux sur lesquels porte particulièrement votre démarche diversité ?



↑ évolution depuis 2010

CHARTRE
diversité
des entreprises

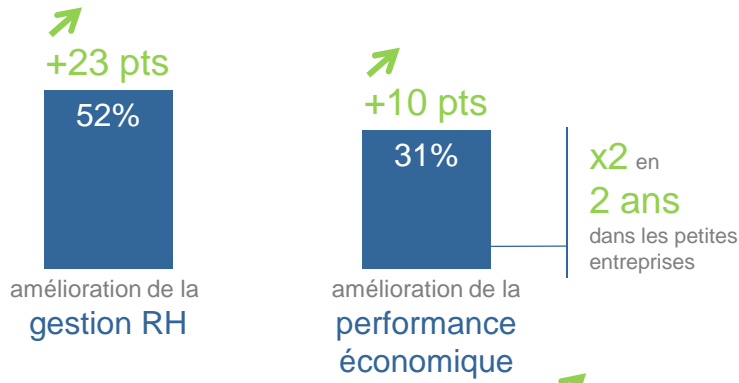
inergie

- 4 -

Bilan Diversité – octobre 2014

Un enjeu diversité vecteur de progrès RH et de performance économique

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



inergie

-5-

Bilan Diversité – octobre 2014

Un enjeu accompagné par la structuration de la fonction et des pratiques RH dans les plus grandes entreprises

Pour s'assurer de ne pas discriminer et de promouvoir la diversité

2/3

des entreprises de plus de 50 salariés

ont revu leurs process RH



50+

63%

3/4

dans les entreprises de plus de 10 000 salariés



10 000+

76%

Plus concrètement...

56%

ont formalisé leur procédure de tri des CV +13 pts

57%

ont communiqué sur les postes à pourvoir en interne +9 pts

57%

ont mis en place des parcours d'intégration +5 pts

évolution depuis 2010



inergie

-6-

Bilan Diversité – octobre 2014

Mesurer pour progresser : une nécessité bien comprise



↗ évolution depuis 2010



inergie

- 7 -

Bilan Diversité – octobre 2014

Les managers au cœur des dispositifs diversité des entreprises



↗ évolution depuis 2010



inergie

- 8 -

Bilan Diversité – octobre 2014

Cinquième édition du Bilan diversité

Objectifs

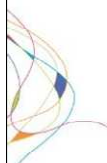
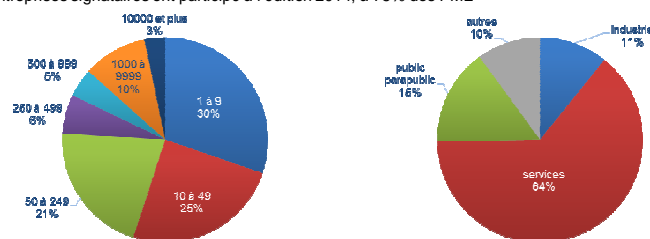
- Dresser un état des lieux des pratiques et initiatives menées par les 3 000 entreprises signataires de la Charte de la diversité
- Mesurer, le cas échéant, les évolutions au fil du temps

Démarche

- Des entreprises signataires interrogées annuellement sur la déclinaison opérationnelle de leur engagement
- Une enquête déclinée en deux questionnaires pour tenir compte de spécificités liées à la taille d'entreprise (plus / moins de 50 salariés)
- Etude menée du 11 juin au 15 août 2014

Participation

- 1 300 entreprises signataires ont participé à l'édition 2014, à 75% des PME



CHARTRE
diversité
la charte ajoutée®

inergie

- 10 -

Bilan Diversité – octobre 2014

inergie
la charte ajoutée®

www.inergie.com

- Inergie est un cabinet de **conseil en management, communication et opinion interne** qui a pour vocation de **développer l'efficacité relationnelle** des organisations.
- Inergie dispose d'équipes d'experts sur **deux pôles d'expertise** :
 - le pôle **Management**, spécialisé dans le **management relationnel**, a pour ambition de faire du management de la relation un levier d'efficacité : dispositifs et programmes de management centrés sur la qualité et les **compétences relationnelles des managers**
 - le pôle **Opinion**, spécialiste des démarches d'écoute au sein des entreprises, met en œuvre des études qualitatives et quantitatives : **baromètres de climat interne / qualité de vie au travail**, audits de **communication interne**, évaluation de la **diversité / égalité des chances**, des **compétences managériales** ou des relations interservices...

Une **base de données comparative** de 320 entreprises, représentant plus de 600 000 collaborateurs en France et à l'International, permet d'établir un « benchmark » avec d'autres organisations.



Groupe
Obea
CHARTRE
diversité
la charte ajoutée®

Une entité du Groupe Obea, conseil en management, ressources humaines, communication et marketing, fort de plus de 60 collaborateurs pour un CA de 13 M€

inergie

- 11 -

Bilan Diversité – octobre 2014

Le Secrétariat Général de la Charte de la diversité

- ◀ Porté par IMS-Entreprendre pour la Cité depuis 2005, le Secrétariat général de la Charte de la diversité invite les chefs d'entreprises de toutes tailles à signer la Charte de la Diversité, **un texte d'engagement qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et œuvre en faveur de la diversité**. Il diffuse les meilleures pratiques d'entreprises mais aussi des outils d'accompagnement et réalise, chaque année, le bilan des actions des signataires.
- ◀ La Charte exprime la volonté d'agir des entreprises pour **mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française**. Articulée autour de six articles, elle guide l'entreprise dans la mise en place de nouvelles pratiques, en y associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Elle les incite à mettre en œuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la **reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles**. L'entreprise favorise ainsi la cohésion et l'équité sociale, tout en augmentant sa performance.
- ◀ Il dispose pour cela d'une équipe dédiée de 3 salariés, dont la Secrétaire générale, Sylvie Savignac, et de 45 partenaires nationaux et régionaux.

