



obe^a

Bilan diversité 2019

Enquête auprès des signataires
de la Charte de la Diversité

SYNTHESE

Contacts

Anne DESCHANEL

Secrétaire Générale de la Charte de la Diversité

anne.deschanel@reseau-lepc.fr

Luc VIDAL

Senior Advisor Obea

lvidalconsult@gmail.com

Sandra LACANILAO

Consultante Obea

sandra.lacaniclao@obeaf.fr

8^{ème} édition de Bilan Diversité



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



3 884 signataires de la Charte de la Diversité

- 80% de TPE/PME
- + de 150 collectivités et institutions



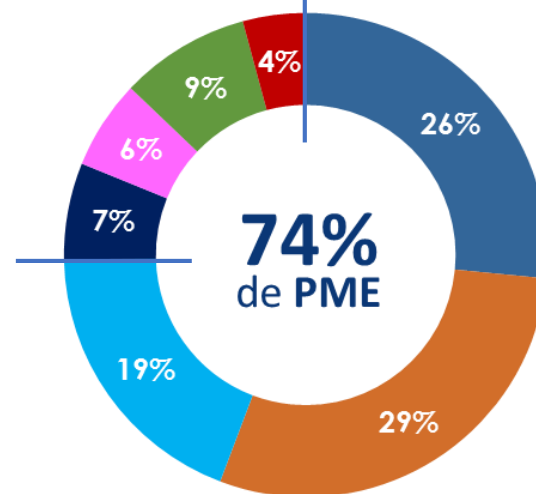
Juin / août 2019



Un questionnaire :

- adressé au chef d'entreprise, RH ou référent diversité
- sur les actions menées en matière de diversité
- adapté à la taille de l'entreprise

1 311
signataires répondants



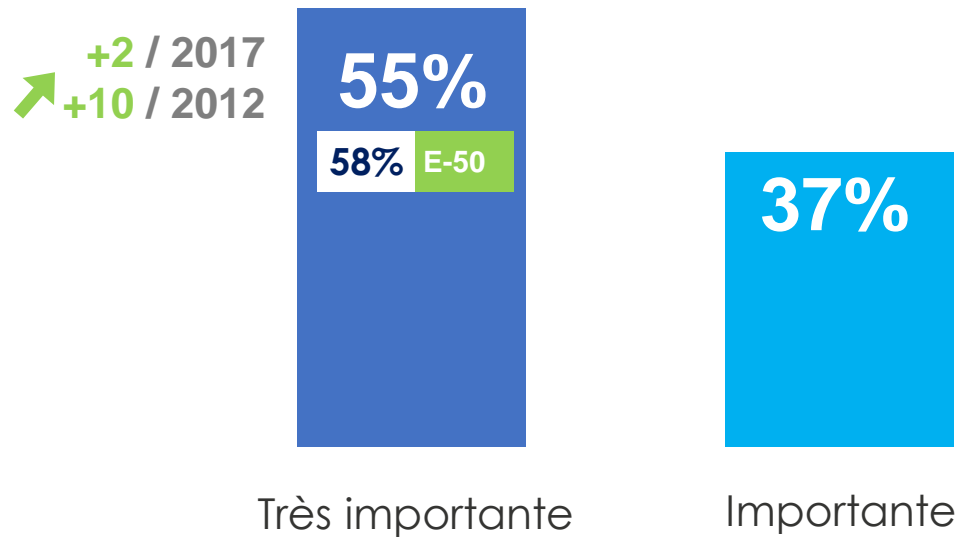


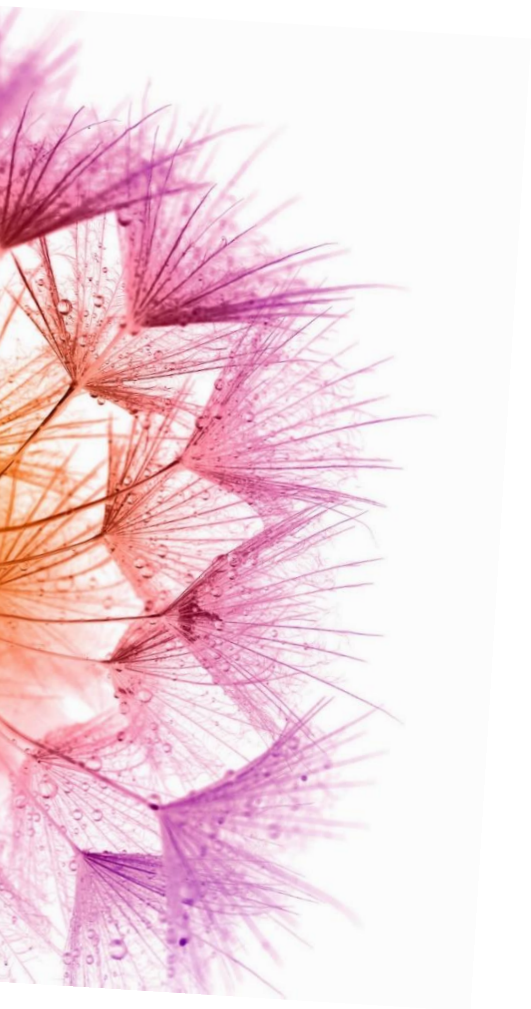
1

**LA DIVERSITE : UN ENJEU
TOUJOURS CENTRAL
POUR LES SIGNATAIRES**

La diversité toujours au cœur de l'attention des signataires pour 92% d'entre eux : une perception en phase avec les attentes des salariés !

Place accordée à la question
des discriminations et de la diversité





2

LA DIVERSITE AU COEUR DE LA STRATEGIE RSE

L'engagement des signataires dans une démarche diversité : des convictions morales du dirigeant vers l'intégration de la diversité dans la démarche RSE de l'entreprise

Principales raisons d'engagement dans la diversité

A l'origine

Aujourd'hui

#1 Convictions morales du dirigeant

#2 Intégration de la diversité dans une **démarche globale RSE**

#3 Amélioration de la **gestion RH**

#2 #1 Intégration de la diversité dans une **démarche globale RSE**

#1 #2 **Convictions morales** du dirigeant

#3 #3 Amélioration de la **gestion RH**



Peu d'attentes aujourd'hui sur

- les **impacts économiques**
- la limitation du **risque juridique**

E-50

La Qualité de Vie au Travail, première priorité d'une démarche RSE pour les signataires de la Charte, suivie par la Santé & Sécurité au Travail

#1

49% Qualité de Vie au Travail

(bien-être, équilibre vie professionnelle/privée, ...)

38% Santé / sécurité au travail

#2

27% Insertion, intégration professionnelle et employabilité**27%** Egalité des chances et l'inclusion

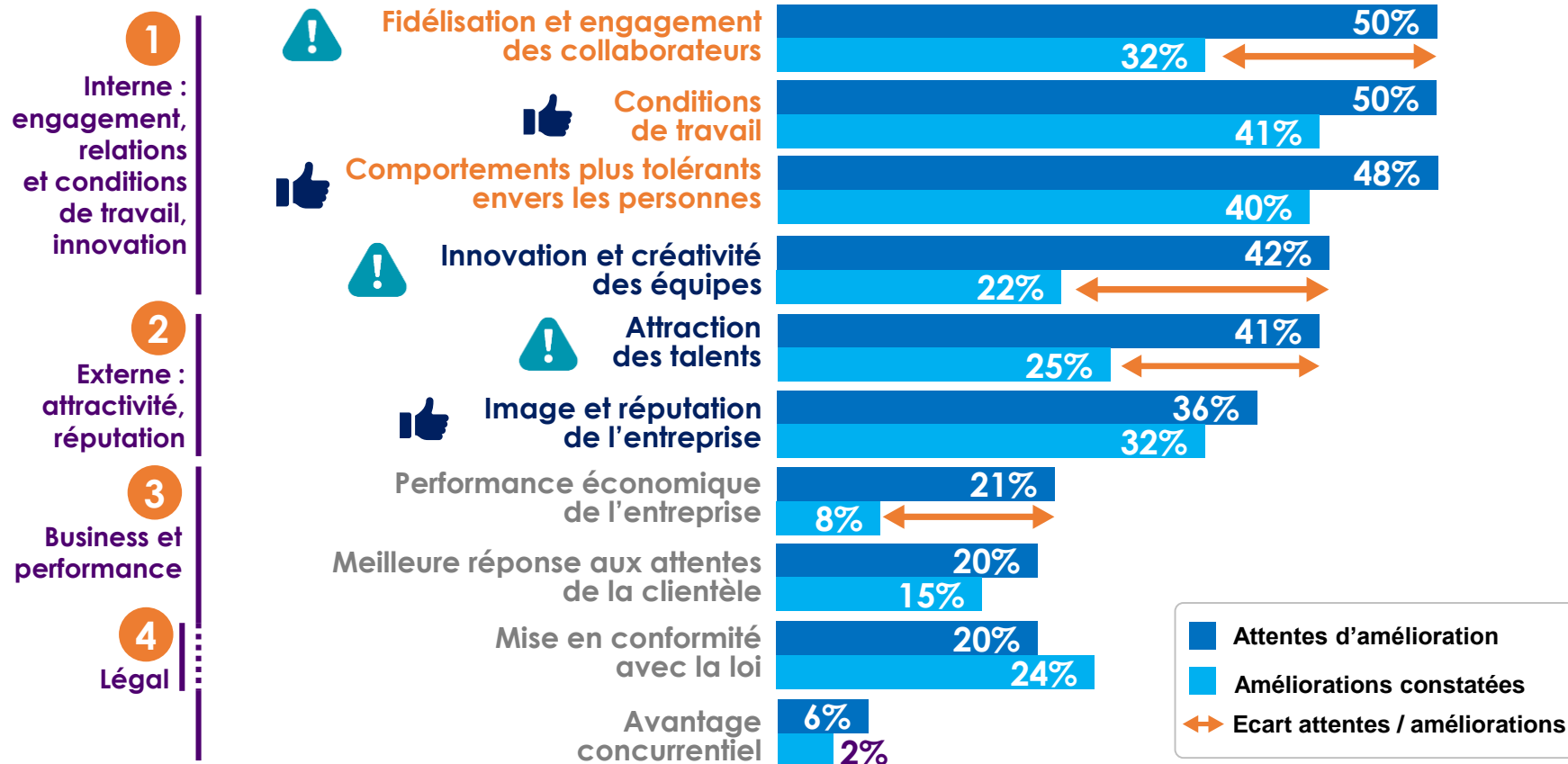
#3

26% Lutte contre les discrimination**14%** Développement durable, l'environnement**4%** Mécénat d'entreprise (dont engagement social des collaborateurs)

E-50

Des attentes vis-à-vis de la démarche diversité, orientées Qualité de Vie au Travail : amélioration des relations et des conditions de travail, impact sur l'engagement et fidélisation des collaborateurs

Les attentes... et les améliorations constatées





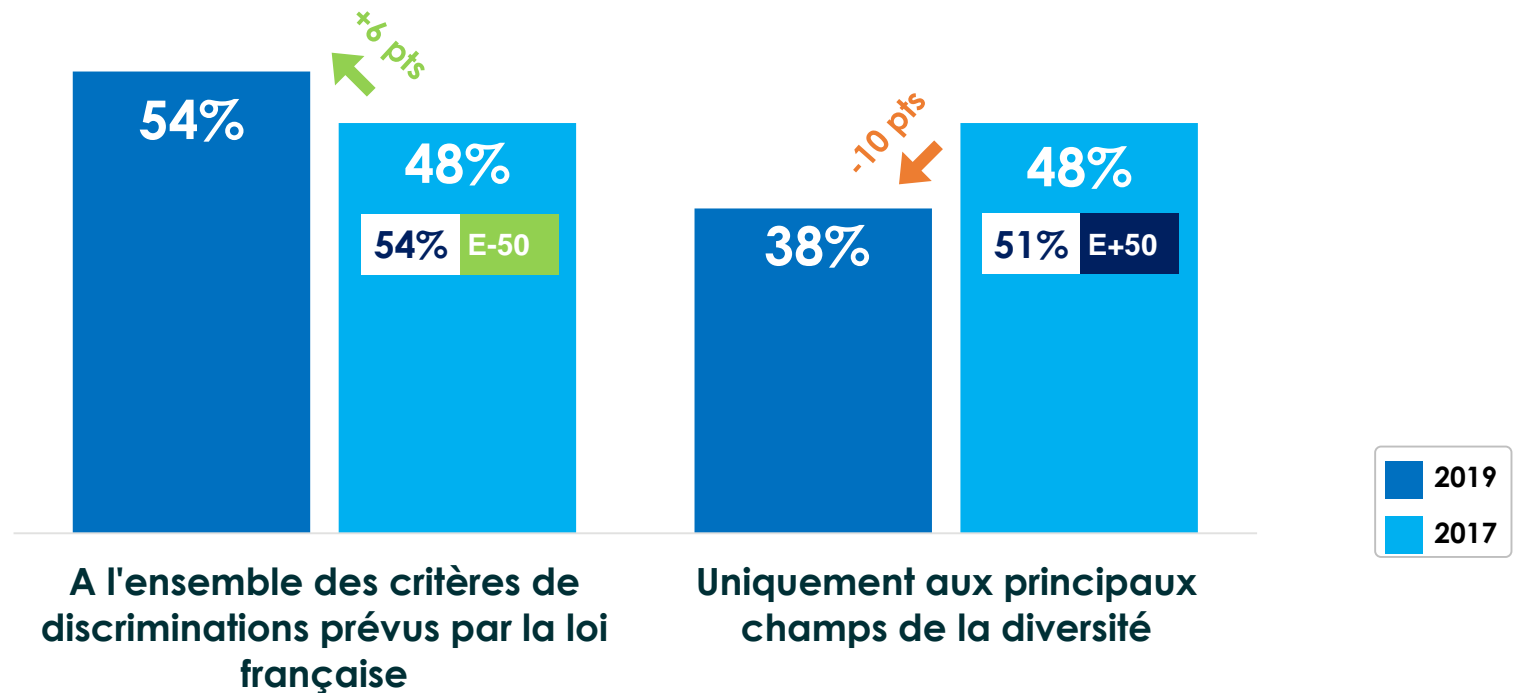
3

UNE DEMARCHE DIVERSITE PLUS ENGLOBANTE

Une approche de plus en plus large de la diversité :

→ forte baisse des signataires dont la démarche fait uniquement référence aux principaux champs de la diversité

La "démarche diversité" de votre entreprise fait référence :

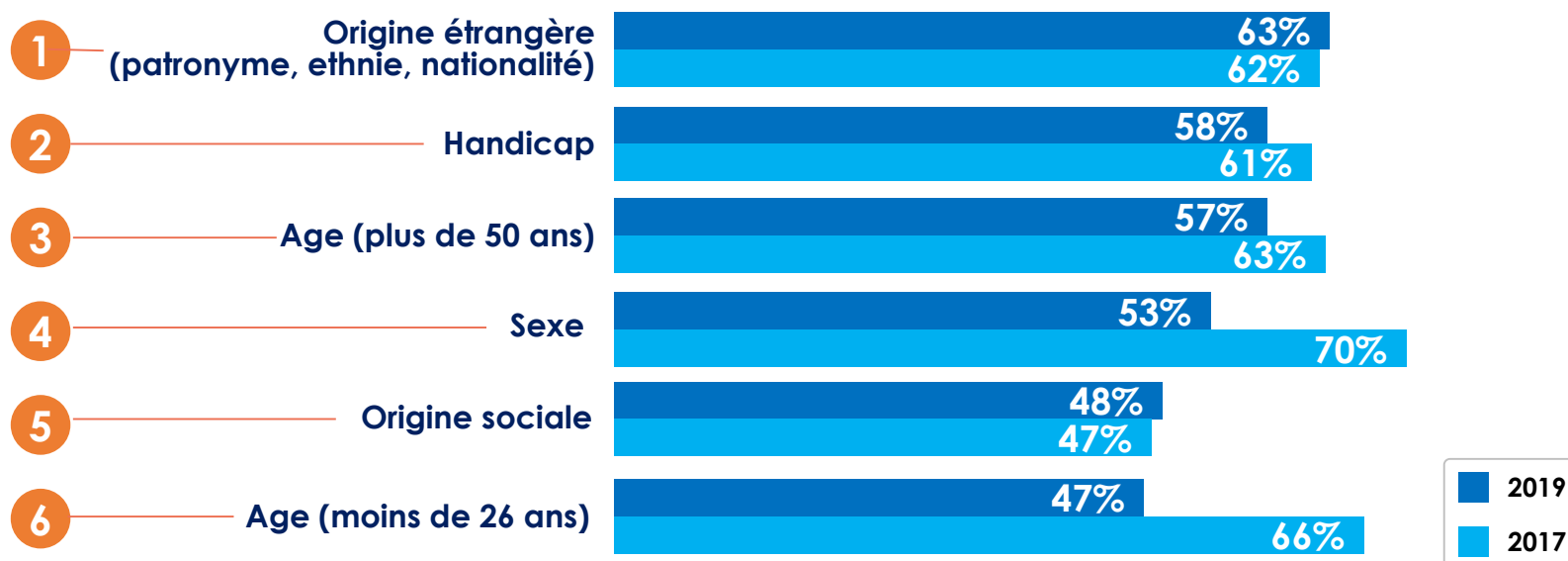


En conséquence, une approche de la diversité plus équilibrée :

→ attention mieux répartie entre les six critères prioritaires

→ moins concentrée sur l'égalité professionnelle et les jeunes

Principaux critères sur lesquels portent les démarches diversité des signataires :



E-50 priorité sur l'origine étrangère, puis l'âge (plus de 50 ans), l'origine sociale

E+50 priorité sur les critères obligatoires en premier lieu => handicap, sexe, puis origine étrangère et âge (plus de 50 ans d'abord... et moins de 26 ans)



4

UNE GESTION VOLONTARISTE DE LA DIVERSITE EN MATIERE D'EGALITE DES CHANCES

Dans le cadre du recrutement

Plus d'attention portée à l'ensemble des critères
Une attention portée en priorité aux critères du handicap,
et de l'âge (jeunes et seniors)

+9 pts d'évolution en moyenne

Critères sur lesquels les signataires sont particulièrement attentifs pour favoriser l'égalité des chances :

66% Le **handicap** **+12 pts**

62% L'âge (moins de 26 ans) **+5 pts**

57% L'âge (plus de 50 ans) **+6 pts**

55% Le **sexe** **+12 pts**

52% L'**origine étrangère** (patronyme, ethnie, nationalité) **+17 pts**



De fortes progressions également sur :

+16pts Le lieu de résidence

+13 pts L'apparence physique

Au cours du parcours professionnel

Le handicap : prioritaire au moment du recrutement et tout au long du parcours professionnel
Une attention importante aux critères de séniorité et d'égalité professionnelle

+7 pts d'évolution en moyenne

Critères sur lesquels les signataires sont particulièrement attentifs pour favoriser l'égalité des chances :

53% Le **handicap** **+8 pts**

49% L'âge (**plus de 50 ans**) **+1 pt**

42% Le **sexe** **+12 pts**



De fortes progressions également sur :

+11 pts La **perte d'autonomie**

+11 pts L'**apparence physique**

+10 pts L'**origine étrangère**

Dans le cadre du recrutement

Un sourcing qui s'appuie d'abord sur le développement de partenariats et un process de recrutement attaché au caractère non-discriminant des annonces

Sourcing

- ↗ **61%** Développement de partenariats avec des structures dédiées à l'emploi des publics potentiellement discriminés
- ↗ **49%** Propositions de stages ou d'apprentissage à des publics potentiellement discriminés
- ↘ **40%** Participation à des forums / salons de recrutement dédiés à la diversité



E-50

moins mobilisées sur le sourcing que les Entreprises +50

Méthodologie/process de recrutement

- 80%** Validation du caractère non-discriminant des annonces de recrutement
- ↗ **69%** Procédure de sélection et d'évaluation des CV
- ↘ **66%** Descriptif de poste et guide d'entretien basé sur un référentiel de compétences

Au cours du parcours professionnel


**Moins d'actions tout au long du parcours professionnel
que lors du recrutement**
**Des actions équilibre vie privée / vie professionnelle
qui vont nourrir la QVT**


Accueil et intégration

- **67%** Parcours d'intégration du nouvel arrivant (kit, rencontres, ...)
- 53%** Programme de **tutorat/mentorat/parrainage**

Déroulement de carrière

- **72%** **Entretien annuel** sur la base d'objectifs formalisés
- 70%** Equilibre **vie privée / vie professionnelle**
- **52%** Formalisation et communication de la **politique de rémunération et d'évolution de carrière***
- **43%** **Processus d'alerte et des traitements** des réclamations pour discrimination*

 **Entretien annuel :**
une **évolution portée par les entreprise de -10 salariés**
(pas d'entretien annuel dans 15% des entreprises de +10 000 salariés)

 **E+50** forte progression des **parcours d'intégration** (+9 / 2017), de la formalisation des **politique de rémunération et d'évolution de carrière** (+21 / 2017), des **processus d'alerte** et de traitements des réclamations pour discrimination (+16 / 2017),

Au cours du parcours professionnel

2/3 des signataires de plus de 10 000 salariés ont mis en place un processus d'alerte ou un plan de rattrapage des inégalités salariales ; plus de la moitié d'entre elles dispose de réseaux favorisant l'égalité des chances

Focus grandes entreprises

	Global	> 1 000 salariés	> 10 000 salariés
Processus d'alerte et des traitements des réclamations pour discrimination*	43%	53%	67%
Plan de rattrapage des inégalités salariales non liées à la compétence ou à l'ancienneté*	36%	45%	65%
Mise en place de réseaux favorisant l'égalité des chances*	29%	44%	58%



5

**DES LEVIERS DIFFERENCIES
DE SENSIBILISATION
ET D'IMPLICATION
DES COLLABORATEURS,
DES RH ET DES MANAGERS**

Collaborateurs

Des sensibilisations pour lutter quotidiennement
contre les stéréotypes

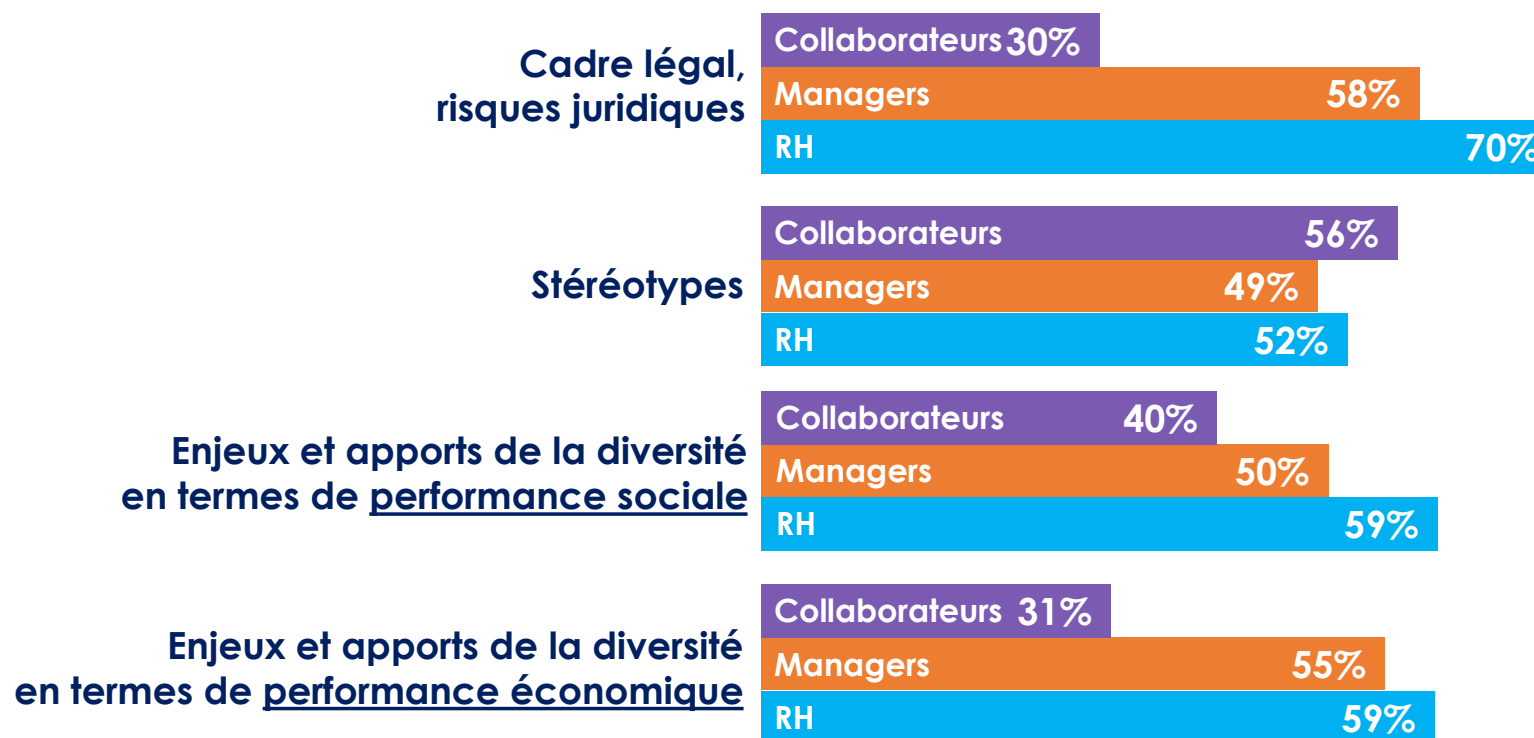
Managers

Des actions assez équilibrées entre les 4 thèmes

RH

Un focus plus important sur le cadre légal

Thèmes abordés lors des actions de sensibilisation

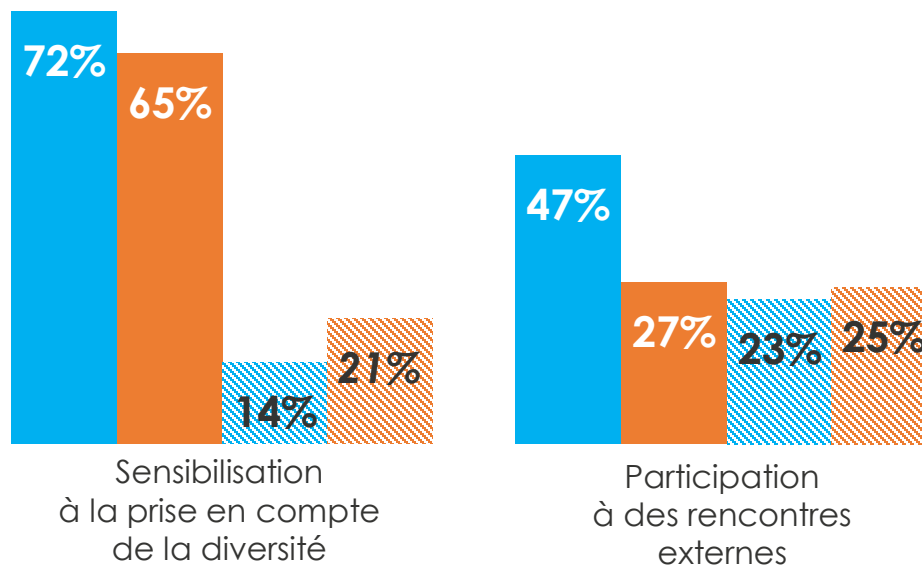




Zoom RH et managers

De nombreuses actions de sensibilisation
pour les managers et les RH

Plus de participation à des rencontres externes
pour les RH que pour les managers



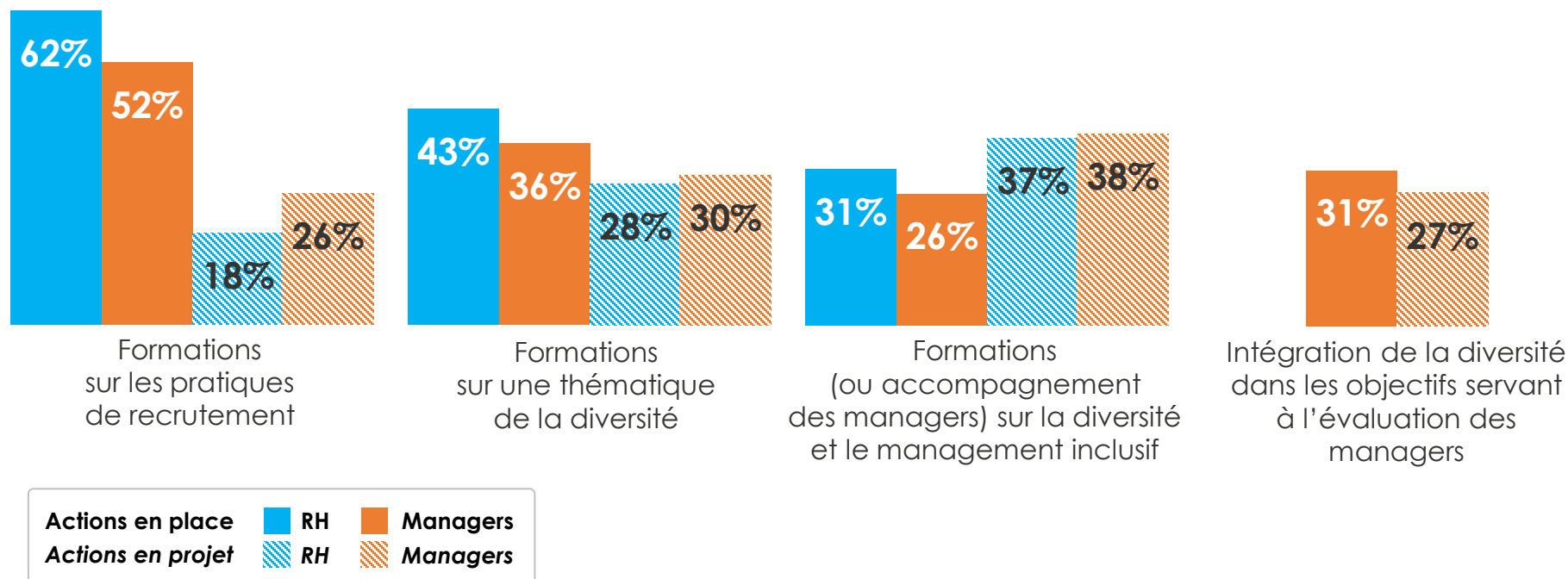
Actions en place ■ RH ■ Managers
 Actions en projet ▨ RH ▨ Managers



Zoom RH et managers

Les RH plus souvent formés au recrutement ou sur une thématique « diversité » que les managers

Les managers encore peu formés, accompagnés et objectivés sur un management inclusif favorisant la diversité





6

ZOOM 2019 SUR :
- LES QPV
- L'INDEX EGALITE
PROFESSIONNELLE

Globalement, plus d'actions spécifiques pour favoriser l'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville, qui ne se traduisent que dans le recrutement d'apprentis en alternance

- **31%** des signataires mènent des actions spécifiques pour favoriser l'**accès à l'emploi**
- **21%** des signataires mènent des actions spécifiques pour favoriser le **recrutement d'apprentis en alternance**



A noter :

7% de collaborateurs résidant en QPV

Le lieu de résidence :

- ✓ **7^{ème} critère d'attention** dans les démarches diversité des signataires (29%, +4 / 2017)
- ✓ **6^{ème} critère d'attention lors du recrutement** (36%), mais des signataires moins attentifs une fois les collaborateurs en poste (16% au cours du parcours professionnel)



E-50

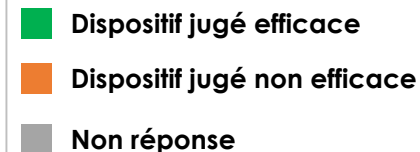
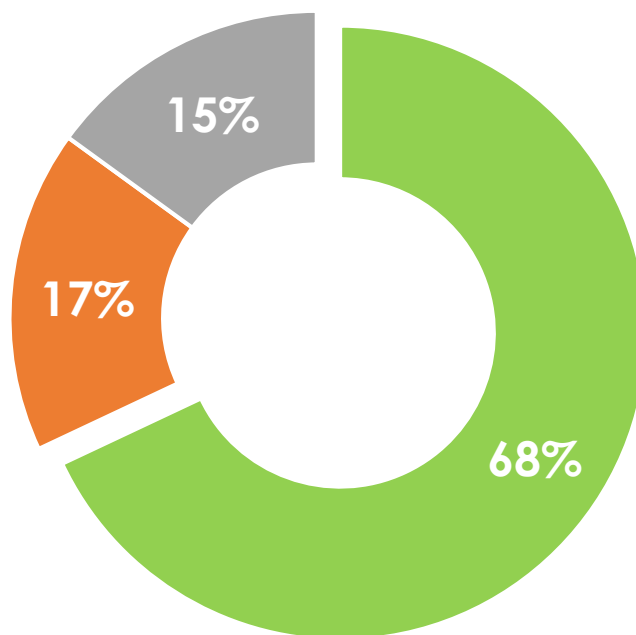
davantage d'actions spécifiques pour favoriser l'accès à l'emploi cette année (+11 pts)

Index de l'égalité femmes-hommes



Depuis novembre 2018,
mise en œuvre de l'Index
de l'égalité femmes-hommes

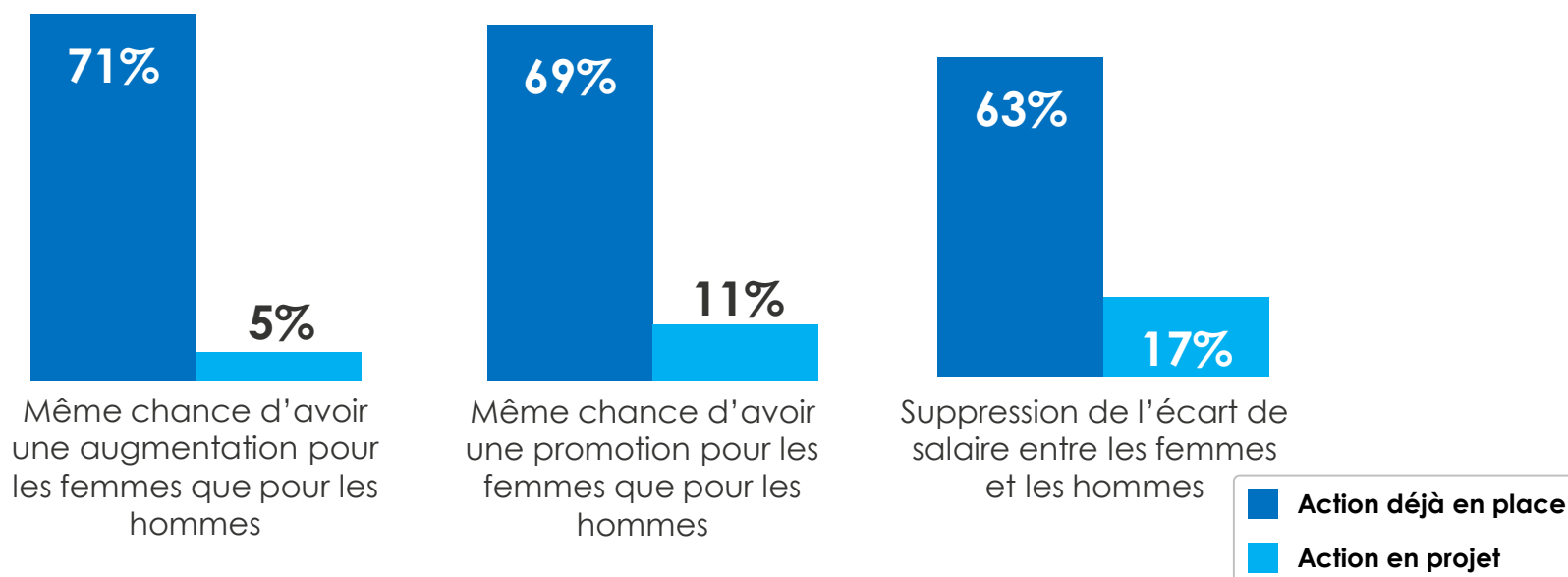
A l'horizon 2023, un dispositif jugé efficace
par près de 7 signataires sur 10



Index de l'égalité femmes-hommes

Une dynamique bien engagée, et des actions déjà en place sur la plupart des sujets

2/3 des signataires ont déjà **mis en place** des actions sur : l'**équité des chances d'avoir une augmentation** salariale, **d'obtenir une promotion**, la **suppression de l'écart de salaire** entre les femmes et les hommes

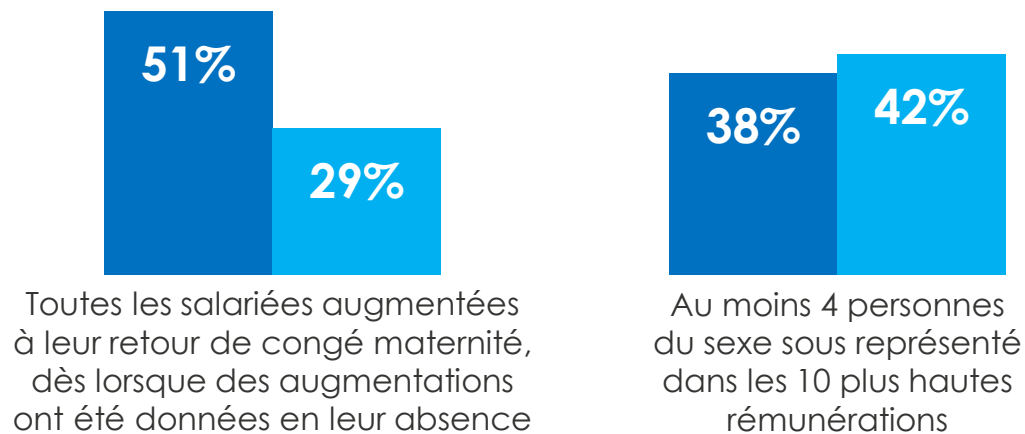


Index de l'égalité femmes-hommes

Une dynamique bien engagée, et des actions déjà en place sur la plupart des sujets

1/2 des signataires sont actifs sur **l'augmentation du salaire au retour de congés maternité**

4 signataires sur 10 ont mis en place une action visant à avoir au moins **4 personnes du sexe sous représenté dans les 10 plus hautes rémunérations**
Une action prioritaire dans les prochaines années



■ Action déjà en place
■ Action en projet



7

PILOTAGE DES ACTIONS ET MESURE D'IMPACT : DES AVANCEES EN MATIERE DE QUANTIFICATION

Trois outils principaux pour piloter et évaluer les actions : des usages différents selon la taille des entreprises

- **37%** Auto diagnostic diversité (qualitatif ou quantitatif) **44%** E-50
- 35%** Tableau de bord interne des principaux indicateurs « diversité » **47%** E+50
- 32%** Diagnostic* dans le cadre d'une **démarche RSE**
(Label Egalité, Label Diversité, Norme, ...)



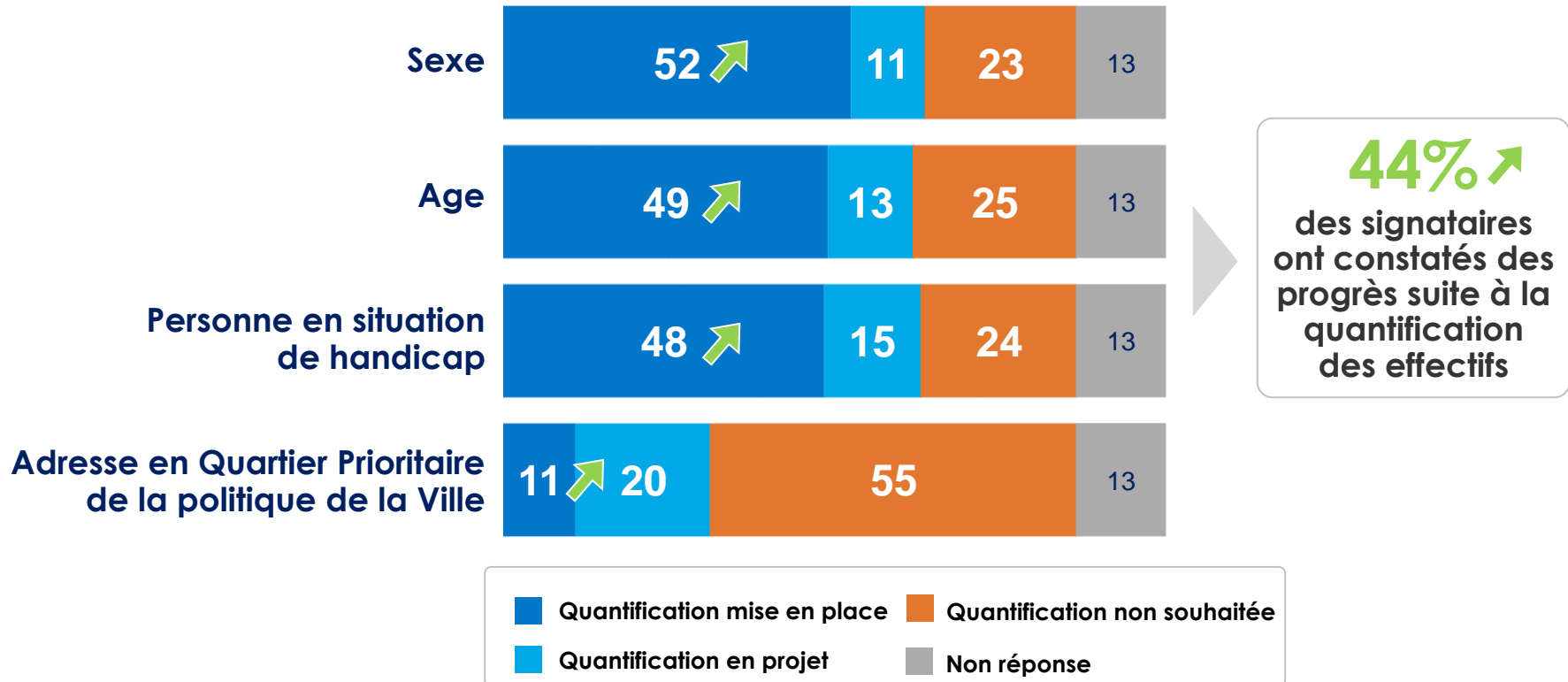
Une solution encore méconnue

L'enquête interne auto-déclarative pour disposer d'informations sur des populations potentiellement discriminées

10% Enquête interne* auto-déclarative

Quantification des effectifs : une progression timide adoptée par 1 signataire sur 2, en appui aux actions en faveur de la diversité

Environ **la moitié des signataires** ont **mis en place une quantification** des effectifs, notamment selon le **sexe**, l'**âge** ou le **handicap**



Quantification : quelle répartition des différents groupes dans les effectifs ?

Ecart de 10 points entre le taux de femmes et de femmes parmi les cadres



E-50
globalement **plus féminisées (54%)** mais un **écart plus important avec les femmes cadres (-12 pts)** que dans les entreprises de +50

Jeunes et seniors représentent 37% des effectifs



Collaborateurs résidant en QPV ou ayant un statut de travailleur handicapé toujours très minoritaires dans les effectifs





8

**UNE FORTE COMMUNICATION
AUTOUR DE LA CHARTE
A MIEUX VALORISER
VERS L'EXTERNE**

Une communication sur la signature de la Charte aussi importante en interne qu'en 2015 mais moins portée à l'externe

Avez-vous communiqué sur la signature de la Charte de la diversité ?



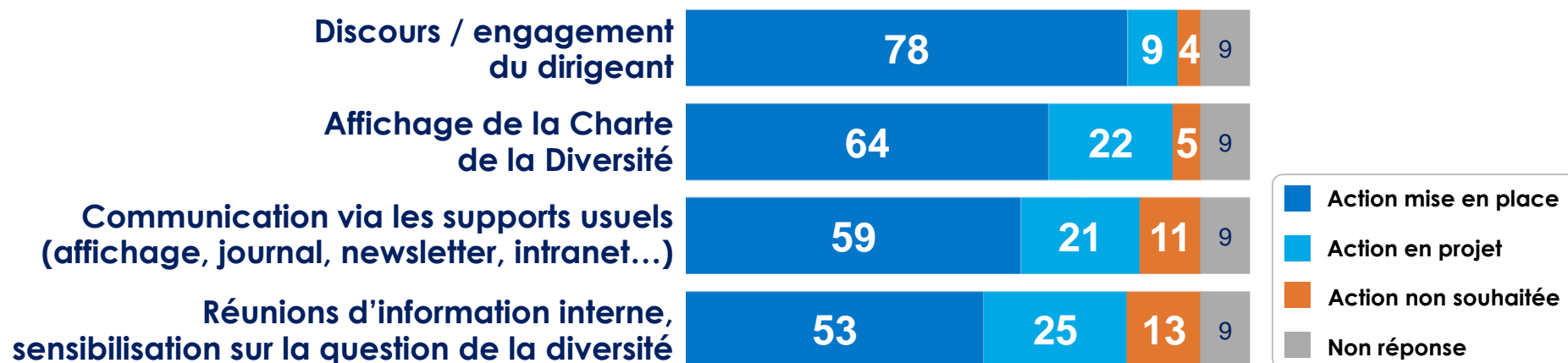
 E-50 une communication plus forte à l'externe que pour les Entreprises +50



Zoom Collaborateurs

Deux tiers des signataires affichent la Charte de la diversité pour sensibiliser les collaborateurs à la diversité

Principales actions de sensibilisation mises en place ou envisagées dans l'entreprise :



A noter

Des actions de sensibilisation plus spécifiques moins souvent citées

- **48%** Animations spécifiques internes
- **38%** Formations spécifiques « diversité »
- **34%** Communication via un support spécifique « démarche diversité »

Le logo Charte de la Diversité : un support essentiel à la communication externe des signataires

Modes de communication pour communiquer à l'externe sur la démarche diversité



51% Mention du logo Charte de la diversité dans les documents externes

43% Communication portée de l'équipe dirigeante

42% *Rapport annuel ou rapport RSE de l'entreprise

41% Communication de recrutement

37% Communication vers les clients/usagers, fournisseurs, ou sous-traitants



E-50

utilisent davantage le **logo Charte de la Diversité** que les grandes entreprises



EN CONCLUSION

Pour progresser vers une diversité encore plus performante pour tous :

- Plus de mesure, de partage, d'identification des points d'actions et de pilotage de la démarche
- Un management plus embarqué, plus formé et mobilisé



Merci

CHARTE
DE LA DIVERSITÉ

Obea

**SIGNER
ET AGIR**

**POUR PLUS DE PERFORMANCE
ÉCONOMIQUE ET SOCIALE**

Retrouvez-nous sur LinkedIn, Twitter et sur charte-diversite.com